

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА імені О. М. БЕКЕТОВА**

**Соловйова О. Є.**

**«ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ  
ВІДНОСИНИ»**

**КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЙ**

*(для студентів заочної форм навчання спеціальності 051 – Економіка)*

**Харків  
ХНУМГ ім. О. М. Бекетова  
2018**

**Соловйова О. Є.** Конспект лекцій з дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» (для студентів заочної форм навчання спеціальності 051 – Економіка ) / О. Є. Соловйова; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2018. – 153 с.

Автор канд. екон. наук, доц. О. Є. Соловйова

Рецензент

**А. Є. Ачкасов,** доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки підприємств міського господарства (Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова)

*Рекомендовано кафедрою економіки підприємств міського господарства,  
протокол № 1 від 31. 08.2016.*

Конспект лекцій складено з метою допомоги студентам економічних спеціальностей вузів при підготовці до занять, іспитів з дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини».

© О. Є. Соловйова, 2018

© ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2018

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
Тема 1 Об'єкт, предмет і завдання дисципліни.....	6
Тема 2 Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства.....	9
Тема 3 Організація і нормування праці.....	22
Тема 4 Продуктивність і ефективність праці.....	37
Тема 5 Політика доходів і оплата праці.....	43
Тема 6 Планування праці .....	57
Тема 7 Аналіз, звітність, аудит у сфері праці .....	70
Тема 8 Соціально-трудові відносини як система .....	91
Тема 9 Соціальне партнерство .....	96
Тема 10 Ринок праці та його регулювання .....	104
Тема 11 Соціально-трудові відносини зайнятості .....	115
Тема 12 Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин ..	136
Тема 13 Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин .....	142
СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	152

## ВСТУП

В умовах ринку в економіці праці відбуваються зміни. Цьому сприяє прискорення розвитку техніки, технології виробництва, що дозволяє більш ефективно використовувати трудовий потенціал суспільства, від чого безпосередньо залежить економічний розвиток держави, зростання показників ВВП та ВВП, конкурентоспроможність продукції, задоволення людських потреб.

Поняття «праця» є дуже складним та багатоаспектним, яке відіграє одну з важливіших ролей у житті людини та суспільства в цілому. Праця – це свідомо доцільна діяльність людей, спрямована на створення матеріальних та духовних цінностей; першооснова й необхідна умова життя людей і суспільства. У процесі праці формується система соціально-трудових відносин, що становлять стрижень суспільних відносин на рівні економіки держави, регіону, підприємства й окремих індивідів. Тому особливу увагу в наш час слід приділити дослідженню соціально-економічному аспекту праці у зв'язку з перебудовою системи суспільних відносин.

Дисципліна «Економіка праці і соціально-трудові відносини» побудована на об'єктивних законах і механізмах ринкової економіки. Вона досліджує теоретичні та практичні проблеми формування потенціалу людини, ефективного використання потенціалу на всіх рівнях (макро та мікро) для забезпечення стійкого рівня якості життя суспільства.

Метою дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини» є формування у студентів системи теоретичних і практичних знань про категорії, поняття, механізми забезпечення ефективної зайнятості населення та прогресивного розвитку соціально-трудових відносин в Україні на всіх рівнях.

Завдання дисципліни: висвітлення теоретико-методологічних та соціально-економічних аспектів сучасних проблем економіки праці й соціально-трудових відносин; формування у студентів практичних навичок і вмінь щодо управління працею та регулювання відносин у соціально-трудовій сфері.

Предмет вивчення у дисципліні: соціально-трудові відносини на макро- і мікрорівні та закономірності їх розвитку.

Місце дисципліни в структурно-логічній схемі підготовки бакалавра:

1. Перелік дисциплін, на які безпосередньо спирається вивчення даної дисципліни: «Макроекономіка», «Мікроекономіка», «Економіка підприємства», «Політична економія», «Статистика».

2. Перелік дисциплін, вивчення яких безпосередньо спирається на дану дисципліну: «Організація виробництва», «Управління і контроль на підприємстві», «Потенціал і розвиток підприємства».

## Тема 1 Об'єкт, предмет і завдання модулю

*Загальна характеристика, предмет і метод модулю. Структура модуля «Економіка праці і соціально-трудова відносини» в системі економічних наук*

Ключові поняття: *Праця. Економіка праці. Соціально-трудова відносини.*

Визначення ключових понять:

- праця – цілеспрямована усвідомлена діяльність для досягнення корисного результату з урахуванням психо-фізіологічних, інтелектуальних можливостей людей.
- економіка праці – раціональне використання можливостей людей у процесі створення матеріальних та духовних благ суспільства.
- соціально-трудова відносини – взаємовідповідальність найманих працівників, роботодавців та держави в процесі створення матеріальних та духовних благ суспільства.

Праця – найбільш поширений об'єкт наукових досліджень в цілому світі та на всі часи. Тільки працею створюються багатства людей та їх розвиток. Відомий економіст, патріарх політичної економії, Адам Сміт в своїй безсмертній праці «Багатство народів» визначив працю як Батька, а Землю як Матір в породіллі багатства людей. Тому, зрозуміла наявність такого солідного арсеналу наук, які досліджують процес праці, визначаючи свій аспект дослідження – предмет. Так, наприклад, соціологія праці має свій предмет – процес соціального уявлення людей про події під впливом праці, психологія праці відповідно процес психологічних перетворень суспільства, громади, колективу та окремої людини під впливом праці тощо.

Свій специфічний предмет дослідження має і курс «Економіка праці і соціально-трудова відносини», який визначається як процес у сфері праці з проекцією на закономірності та способи формування соціально-економічного стану, інтересів і трудової поведінки різних соціальних груп і окремих робітників.

Методологічною основою дисципліни є діалектичний метод пізнання дійсності процесу праці. Його сутність полягає у тому, що всі явища і процеси в

галузі суспільної організації праці і соціально-трудових відносин необхідно розглядати у взаємозв'язку та взаємодії.

Для управління процесами праці використовують економічні, адміністративні і соціально-психологічні методи. Економічні методи пов'язані з використанням засобів та інструментів, що стимулюють економічну зацікавленість в досягненні високих результатів праці і ефективного використання її ресурсів. Інструментами економічних методів виступають важелі та стимули – ціни, податки, кредити, фінансові пільги і санкції, стимули й мотиви до праці тощо. Адміністративні – це прямі методи управління з боку держави. Вони спрямовані на збалансованість інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин. Інструментами адміністративних методів виступають закони, нормативні акти, вказівки, розпорядження. Вони виступають у якості державної директиви, обов'язкові для виконання. Соціально-психологічні – це опосередковані методи впливу на поведінку людей на підприємстві.

Інструментами соціально-психологічних методів виступають соціальний аналіз в колективі працівників, соціальне планування, створення творчої атмосфери в колективі, участь працівників в управлінні, соціальне стимулювання розвитку колективу, задоволення культурних і духовних потреб, формування колективів, груп, створення нормального психологічного клімату.

## **1.2 Структура модулю «Економіка праці і соціально-трудові відносини» в системі економічних наук**

### **ЗМ 1 Економіка праці**

Сфокусоване вивчення проблемних питань трудових ресурсів на макро- і мікрорівнях; процесів відтворення і управління; трудового потенціалу суспільства і підприємства, показників його використання.

У темах «Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства» й «Продуктивність і ефективність праці» розглядаються питання сутності праці, її елементи і види, роль в історичному процесі та розвитку виробництва і

суспільства; необхідність, напрямки і резерви підвищення ефективності і продуктивності праці, які пов'язані з навчальними модулями «Економіка підприємства», «Статистика».

Тема «Політика доходів і оплата праці» присвячена формам і система винагороди робітників за досягнення якісних і кількісних показників як індивідуального порядку так і підприємства в цілому.

Тема «Організація і нормування праці» присвячена конкретним формам та методам поєднання людей із засобами виробництва; поділу і кооперуванню праці; організації, плануванню і обслуговуванню робочих місць; покращенню умов праці; впровадженню оптимальних прийомів і методів праці.

Тема «Аналіз, звітність і аудит у сфері праці» спрямована на розкриття методів та способів аналітичної роботи та аудиту з метою розробки стратегічних рішень з питань економіки праці на підприємстві.

Важливим розділом курсу «Економіка праці і соціально-трудові відносини» є політика доходів і оплата праці. В ньому розглядається поняття: доходи населення, їх структура і види; елементи організації оплати праці; тарифна система оплати праці, форми і системи оплати праці.

## **ЗМ 2 Соціально-трудові відносини**

Теми «Ринок праці та його регулювання» й «Соціально-трудові відносини зайнятості» орієнтовані на розкриття сутності ринку праці; механізму його функціонування; державну політику в сфері зайнятості і соціального захисту населення; необхідності і методів регулювання ринку праці і пов'язані з відповідними темами модулів фундаментальної підготовки «Макроекономіка» та «Мікроекономіка».

Теми «Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин» формують уявлення про наднаціональні аспекти праці, загально людські цінності, пов'язані з процесом праці, які виховують у людини культуру поведінки у трудовому процесі, захищають найманого робітника від



свавілля роботодавців, особливо жінок (гендерна проблематика) та запобігання експлуатації дітей, спонукає працівників до соціального партнерства.

### **Контрольні питання**

*Модуль «Економіка праці і соціально-трудові відносини» в системі економічних наук. Предмет, об'єкт та методологічні основи модуля «Економіка праці і соціально-трудові відносини».*

## **ЗМ 1 Економіка праці**

### **Тема 2 Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства**

*Загальна характеристика трудових ресурсів. Види зайнятості та баланси трудових ресурсів. Структура та показники оцінки трудових ресурсів. Відтворення трудових ресурсів, його характеристики. Управління трудовими ресурсами як система. Персонал підприємства як об'єкт управління. Трудовий потенціал суспільства як економічна категорія.*

**Ключові поняття:** *Трудові ресурси. Працездатність. Баланс трудових ресурсів. Трудовий потенціал. Економічно активне населення. Економічно неактивне населення.*

Визначення ключових понять.

Під терміном «**трудові ресурси**» розуміють частину працездатного населення України, що має сукупність фізичних і духовних здібностей, загальноосвітні і професійні знання для роботи в народному господарстві, включаючи людей, старших і молодших працездатного віку, зайнятих в суспільному виробництві.

Працездатність – це потенційна можливість індивіда виконувати спрямовану діяльність на заданому рівні ефективності впродовж певного часу, що залежить від зовнішніх умов діяльності і психофізіологічних ресурсів людини.

Баланс трудових ресурсів – це система взаємопов'язаних показників, які характеризують формування та розподіл трудових ресурсів. Баланс складається з двох частин: ресурсної – у ній відображені наявні трудові ресурси, та розподільної – розподіл їх за видами зайнятості.

Трудовий потенціал – сукупність працездатного населення з урахуванням інтелектуального розвитку, здібностей, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму.

Економічно активне населення – це частина населення, яка пропонує свою працю для виробництва товарів і надання різноманітних послуг. Кількісно ця група населення складається із зайнятих і безробітних, які на цей (певний) момент не мають роботи, але бажають її одержати.

Економічно неактивне населення – це та частина населення, яка не входить до складу ресурсів праці.

До трудових ресурсів в Україні відносять працездатне населення за різними видами працездатності:

*Загальна працездатність* – це здатність до некваліфікованої роботи в звичайних умовах.

*Загальна повна працездатність* – це здатність виконувати некваліфіковану роботу в звичайних умовах праці.

*Повна професійна працездатність* – це здатність працівника виконувати всі трудові функції за професією, яка у нього є, або, згідно з його посадою, у тих виробничих умовах, в яких він працює чи працював.

Усе населення залежно від віку поділяється на:

- осіб, молодших працездатного віку (від народження до 16 років включно);
- осіб працездатного (робочого) віку (в Україні: жінки та чоловіки – від 16 до 59 років включно);
- осіб, старших працездатного віку, по досягненні якого встановлюється пенсія за віком (в Україні: жінки та чоловіки – з 60 років).

Залежно від здатності працювати розрізняють осіб працездатних і

непрацездатних. Непрацездатні особи в працездатному віці – це інваліди 1-ї та 2-ї груп, а працездатні особи в непрацездатному віці – це підлітки і працюючі пенсіонери за віком:

- населення в працездатному віці, крім непрацюючих інвалідів 1-ї і 2-ї груп та непрацюючих осіб, які одержують пенсію на пільгових умовах (особи, які вийшли на пенсію раніше у зв'язку з тяжкими й шкідливими умовами праці);

- працюючі особи пенсійного віку;

- працюючі особи віком до 16 років.

*Зайняті трудові ресурси розподіляються за різними видами зайнятості:* зайняті в суспільному виробництві (на державних та кооперативних підприємствах і в організаціях); зайняті в домашньому та особистому підсобному сільському господарстві й зайняті індивідуальною трудовою діяльністю; зайняті на навчанні з відривом від виробництва; зайняті у сфері військової діяльності (військовослужбовці). Усе зайняте у народному господарстві населення розподіляється між галузями матеріального виробництва та невиробничої сфери.

*До зайнятих у галузях матеріального виробництва відносять* усіх робітників і службовців, які працюють у промисловості, сільському, лісовому та рибному господарствах, на транспорті і в зв'язку (в частині обслуговування виробничих галузей), а також на будівництві; зайняті в торгівлі і громадському харчуванні, на здачі предметів на прокат, у посередницькій та комерційній діяльності, у збуті і матеріально-технічному постачанні, в інформаційно-обчислювальному обслуговуванні, в операціях з нерухомим майном; зайняті розвідкою надр, в геодезичній та гідрометеорологічній службі та інших галузях матеріального виробництва.

*До зайнятих у невиробничих галузях відносять* працюючих у житлово-комунальному господарстві і невиробничих видах побутового обслуговування, охороні здоров'я, фізичній культурі і соціальному забезпеченні, народній освіті, культурі та мистецтві, науці й науковому обслуговуванні, на транспорті і в

зв'язку (в частині обслуговування населення і невиробничих галузей), фінансуванні, кредитуванні та страхуванні, в апараті органів державного і господарського управління, органах управління кооперативних та громадських організацій.

Структура зайнятості наводиться в балансі трудових ресурсів, який складається на кожний рік у середньорічному обчисленні.

До системи балансів трудових ресурсів належать:

- баланс робочих місць і трудових ресурсів (звітний і плановий);
- баланс розрахунку додаткової потреби в робітниках і службовцях та джерел їх забезпечення;
- балансовий розрахунок потреби в підготовці кваліфікованих робітників;
- балансовий розрахунок залучення молоді до навчання і розподіл її після завершення навчання;
- балансові розрахунки потреби в спеціалістах;
- міжгалузевий баланс затрат праці;
- баланс робочого часу.

Система балансів і балансових розрахунків розробляється за окремими регіонами і в цілому по державі.

Вихідною базою для визначення кількісних характеристик трудових ресурсів країни, регіону або населеного пункту є показники чисельності населення: фактична, прогнозована і середня. Останній показник використовується при оцінці й аналізі демографічних процесів: обчисленні загальних і спеціальних коефіцієнтів народжуваності, смертності, а також коефіцієнтів темпів росту і приросту населення.

*Народжуваність і смертність* розраховуються на 1000 чоловік населення за наступними формулами :

$$k_n = \frac{H}{\text{Ч}_{\text{ср}}} \times 1000;$$

$$k_c = \frac{\Pi}{\text{Ч}_{\text{ср}}} \times 1000,$$

де  $k_n$ ,  $k_c$  – коефіцієнти народжуваності і смертності відповідно;

Н – кількість людей, що народилися за рік;

П – кількість людей, що померли за рік;

$Ч_{\text{ср}}$  – середньорічна чисельність населення.

*Середньорічна чисельність* населення розраховується на середину року як середня арифметична з показників чисельності населення на початок і кінець року або шляхом додавання до початкової кількості населення половини його приросту.

*Абсолютний приріст трудових ресурсів* визначається як різниця між чисельністю трудових ресурсів на початок і кінець року з урахуванням сальдо міграції.

*Природний приріст трудових ресурсів* – це різниця між кількістю людей працездатного віку, працюючих пенсіонерів та підлітків (до 16 років) і кількістю людей, що виходять за межі працездатного віку, а також людей, що померли або отримали інвалідність у працездатному віці.

*Темп зростання трудових ресурсів* – це відношення двох послідовних рівнів ряду динаміки чисельності трудових ресурсів.

*Темп приросту трудових ресурсів* – це відношення абсолютної величини відповідного приросту до чисельності трудових ресурсів на початок періоду, для якого обчислюється показник.

Якісний склад трудових ресурсів характеризується освітнім рівнем і рівнем професійної підготовки, при аналізі й оцінці яких враховується цілий комплекс показників: професійно-кваліфікаційна структура, питома вага працівників за всіма видами діяльності, рівень кваліфікації за окремими статевими та віковими групами тощо.

*Освітній рівень* виступає невід’ємною частиною культурного рівня і є необхідною передумовою формування кадрового потенціалу країни.

Для характеристики освітньої структури трудових ресурсів використовуються наступні показники:

– кількість осіб, що мають той чи інший рівень освіти та відносяться до трудових ресурсів у розрахунку на 1000 осіб тієї ж категорії;

– кількість осіб, що мають той чи інший рівень освіти та відносяться до трудових ресурсів у розрахунку на 1000 зайнятих осіб.

Професійно-кваліфікаційна структура кадрів складається під впливом професійного і кваліфікаційного поділу праці. При цьому під *професією* мається на увазі особливий вид трудової діяльності, що вимагає певних теоретичних знань і практичних навичок, а під спеціальністю – вид діяльності в межах професії, що має специфічні особливості і потребує від працівників додаткових спеціальних знань і навичок.

Спеціальність визначає вид трудової діяльності в рамках однієї і тієї ж професії.

Працівники кожної професії і спеціальності розрізняються рівнем кваліфікації, тобто ступенем оволодіння тією або іншою роботою.

Варто помітити, що як кількісна, так і якісна характеристики трудових ресурсів являють собою вихідну інформацію для здійснення управління трудовими ресурсами.

Відповідно до рекомендацій Міжнародної організації праці (МОП) і міжнародних конференцій статистиків праці все населення поділяється на економічно активне й економічно неактивне.

Економічно неактивне населення – це та частина населення, яка не входить до складу ресурсів праці. До них належать:

- учні, студенти, курсанти, які навчаються в денних навчальних закладах;
- особи, які одержують пенсію за віком або на пільгових умовах;
- особи, які одержують пенсію у зв'язку з інвалідністю;
- особи, зайняті веденням домашнього господарства, доглядом за дітьми, хворими родичами;
- особи, які не можуть знайти роботу, припинили її пошук, вичерпавши всі можливості, проте вони можуть і готові працювати;
- інші особи, яким немає необхідності працювати незалежно від джерела доходу.

Використання трудових ресурсів в процесі праці передбачає їх відтворення. *Відтворення трудових ресурсів* – це постійне відновлення його чисельності і структури як шляхом природної зміни поколінь, що відходять, новими, так і шляхом переходу одних структурних частин в інші.

Процес відтворення трудових ресурсів поділяється на окремі фази: формування, розподіл і перерозподіл та їх використання.

*Фаза формування* характеризується:

- природним відтворенням, тобто народженням людей та досягненням ними згодом працездатного віку;
- відновленням здатності до праці у існуючих працівників. Для цього їм необхідні продукти харчування, одяг, житло, а також вся інфраструктура сучасного існування людини (транспорт, зв'язок тощо);
- одержання людьми освіти, спеціальності й певної трудової кваліфікації.

*Фаза розподілу й перерозподілу* робочої сили характеризується розподілом її за видами робіт, родом діяльності, а також за організаціями, підприємствами, районами, регіонами країни. У системі ринкової економіки ця фаза забезпечується функціонуванням ринку праці.

Фаза використання полягає у використанні економічно активного населення на підприємствах, в організаціях і в економіці загалом. На цій фазі основна проблема полягає в забезпеченні зайнятості населення і в ефективному використанні працівників.

Розрізняють екстенсивний та інтенсивний типи відтворення трудових ресурсів.

*Екстенсивне відтворення* означає збільшення чисельності трудових ресурсів в окремих регіонах та в країні загалом без зміни їх якісних характеристик.

*Інтенсивне відтворення* трудових ресурсів пов'язано зі зміною їхньої якості – зростанням освітнього рівня працівників, їх кваліфікації, фізичних та розумових здібностей тощо.

Основним джерелом поповнення трудових ресурсів є молодь, яка вступає в працездатний вік. Чисельність цієї категорії залежить від виду її відтворення:

- *розширене* – перевищення кількості народжень над числом смертей на 1000 осіб населення;
- *просте відтворення* – відсутність приросту чисельності населення, тобто кількість народжених дорівнює кількості смертей на 1000 осіб населення;
- *звужене відтворення* – не тільки відсутній природний приріст, а й відбувається його абсолютне зменшення – депопуляція, що пов'язано зі зниженням рівня шлюбності і народжуваності в країні, а також із зростанням дитячої смертності.

Управління трудовими ресурсами сьогодні – це складова частина системи управління, що спрямована на забезпечення зайнятості працездатного населення і його оптимального розподілу між галузями і регіонами країни, а також на задоволення потреб народного господарства в кваліфікованих кадрах.

Об'єкт управління трудовими ресурсами – потенціал живої праці, який визначається демографічною структурою населення, його якісними характеристиками, що зумовлені рівнем їх використання у суспільному виробництві, певними соціально-економічними умовами, рівнем розвитку продуктивних сил суспільства і виробничими відносинами.

У кожній країні є система загальнодержавних органів з питань зайнятості і соціальної політики, які розробляють нормативні документи щодо умов праці на підприємствах; співвідношення в оплаті праці на державних підприємствах і в установах так званої бюджетної сфери; управління зайнятістю населення; пенсійного забезпечення; допомоги безробітним, інвалідам і малозабезпеченим прошаркам населення.

Регіональні органи управління трудовими ресурсами приділяють увагу питанням зайнятості, соціальної політики, регулюванню взаємовідносин роботодавців і найманих працівників на рівні регіону.

У залежності від типу ринку праці управління трудовими ресурсами функціонує на двох рівнях: на зовнішньому ринку праці воно здійснюється на



державному рівні, а на внутрішньому – на рівні кожного окремого підприємства.

Система управління трудовими ресурсами має багатоступеневу структуру з великою кількістю напрямків діяльності. Вона включає три взаємозв'язаних підсистеми, кожна з яких має свої чітко виражені завдання.

Підсистема формування трудового потенціалу:

1. *Управління процесом відтворення населення:* регулювання демографічних процесів; покращання умов життя жінки та дитини; піклування про здоров'я людини.

2. *Управління процесами підготовки робочої сили:* загальноосвітня школа; професійна орієнтація; підготовка, перепідготовка кадрів для народного господарства, підвищення їх кваліфікації.

3. *Управління відтворенням робочої сили:* оплата праці; суспільні фонди споживання; розвиток соціальної інфраструктури; використання вільного часу.

Підсистема управління зайнятістю населення: управління процесами утворення вільних робочих місць в матеріальній і нематеріальній сферах; управління розподілом робочої сили через центри зайнятості, бюро працевлаштування; управління перерозподілом робочої сили в територіальному і міжгалузевому аспектах.

Підсистема управління процесом використання трудових ресурсів:

1. *Управління технічним процесом:* впровадження нових технологій, скорочення важкої праці; атестація робочих місць.

2. *Управління організацією праці:* нормування праці; використання робочого часу; дисципліна праці; умови праці; охорона та безпека праці.

3. *Управління економікою праці:* планування продуктивності та кількості працюючих; планування темпів зростання оплати праці та продуктивності; організація оплати праці.

На рівні підприємства система управління трудовими ресурсами складається з трьох підсистем, що істотно розрізняються за суттю:

1. *Формування трудових ресурсів*: планування; набір; добір; визначення розміру заробітної плати і пільг.

2. *Розвиток трудових ресурсів*: професійна орієнтація та адаптація; підготовка кадрів; оцінка трудової діяльності; підготовка керівних кадрів; управління просуванням по службі.

3. *Підвищення якості трудової діяльності*: мотивація праці; удосконалення організації праці і її оплати.

*Персонал підприємства* – це сукупність постійних працівників, які мають необхідну професійну підготовку і досвід практичної роботи (діяльності).

*Персонал підприємства класифікується за наступними ознаками:*

– *за участю у виробничій діяльності* – персонал, зайнятий в основній діяльності (виробничий персонал) и персонал, зайнятий в неосновній діяльності (невиробничий персонал);

– *за характером виконуваних функцій* – керівники, спеціалісти, службовці, робітники.

*Персонал, зайнятий основною діяльністю (виробничий персонал)* – сукупність працівників основних, допоміжних та обслуговуючих виробництв, науково-дослідних підрозділів і заводоуправлінь, тобто всі працівники, які зайняті у сфері виробництва чи його обслуговування.

*Персонал неосновної діяльності (невиробничий персонал)* – працівники організаційних утворень, безпосередньо не пов'язаних з виробництвом – працівники житлово-комунального господарства, дитячих дошкільних і медичних закладів, палаців і будинків культури, навчальних центрів та інших закладів соціального спрямування.

*Керівники* – працівники, які обіймають посади керівників підприємств та їхніх структурних підрозділів, із заступниками керівників і головними спеціалістами включно.

*Спеціалісти* – працівники, які виконують інженерно-технічні, економічні та інші роботи, зокрема інженери, економісти, нормувальники, юрисконсульти, соціологи, менеджери з різних видів діяльності.

*Службовці* – працівники, які здійснюють підготовку та оформлення управлінської документації, облік і контроль, господарське обслуговування, тобто виконують суто технічну роботу (діловоди, обліковці, архіваріуси, креслярі, стенографісти, офіс-леді тощо).

*Робітники* – працівники, які безпосередньо створюють матеріальні цінності чи надають різноманітні послуги.

Робітники за ступенем участі у виробництві підрозділяються на робітників, зайнятих виробництвом продукції і обслуговуючих робітників; за рівнем кваліфікації – на робітників високої кваліфікації, кваліфікованих робітників, робітників низької кваліфікації і некваліфікованих робітників.

*Висококваліфіковані робітники* – робітники з терміном фахової підготовки понад 2–3 роки та великим практичним досвідом, які можуть виконувати найскладнішу та найвідповідальнішу працю.

*Кваліфіковані робітники* – робітники з терміном фахової підготовки 1–2 роки і чималим досвідом, які можуть виконувати складні роботи виробничого характеру.

*Низькокваліфіковані робітники* – робітники зі строком фахової підготовки в кілька тижнів і певним досвідом роботи, які виконують нескладні роботи виробничого характеру.

*Некваліфіковані робітники* – допоміжний та обслуговуючий персонал без спеціальної підготовки.

*Структура персоналу підприємства* – відносне (процентне) співвідношення окремих категорій персоналу в межах його загальної чисельності.

Чисельність працівників є найважливішим кількісним показником, що характеризує стан і рух трудових ресурсів підприємства. Чисельність вимірюється такими показниками, як облікова, явочна і середньооблікова

чисельність працівників.

Облікова чисельність працівників підприємства – це показник чисельності працівників облікового складу на певне число чи дату. Цей показник враховує чисельність усіх працівників підприємства, прийнятих на постійну, сезонну і тимчасову роботу відповідно до укладених трудових договорів (контрактів).

Явочний склад характеризує кількість працівників облікового складу, що з'явилися на роботу в певний день, включаючи відряджених. Це необхідна чисельність робітників для виконання виробничого змінного завдання з випуску продукції.

Середньооблікова чисельність – це чисельність працівників у середньому за визначений період (місяць, квартал, з початку року, за рік). Середньооблікова чисельність працівників за місяць визначається як відношення чисельності працівників облікового складу за кожний календарний день місяця, включаючи святкові і вихідні дні, та числа календарних днів місяця.

Показниками руху трудових ресурсів: коефіцієнтом обігу з вибуття; коефіцієнтом обігу з прийому; коефіцієнтом плинності кадрів.

Коефіцієнт обороту з вибуття визначається відношенням кількості працівників, звільнених із усіх причин за звітний період до середньооблікової чисельності працівників за той же період.

Коефіцієнт обороту з прийому визначається відношенням кількості працівників, прийнятих на роботу за звітний період, до середньооблікової чисельності працівників за той же період.

Коефіцієнт плинності кадрів визначається відношенням чисельності працівників підприємства (цеху, ділянки), що вибули за власним бажанням чи звільнені за порушення трудової дисципліни за даний період, до середньооблікової чисельності за той же період.

Трудовий потенціал – сукупність працездатного населення з врахуванням інтелектуального розвитку, здібностей, знань, умінь, досвіду, духовних

цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму.

*Кількість трудового потенціалу* визначається демографічними чинниками (природним приростом, станом здоров'я, міграційною рухливістю та ін.), потребами суспільного виробництва в робочій силі й, відповідно, можливостями задоволення потреби працездатного населення в робочих місцях.

*Якість трудового потенціалу* – поняття відносне, що характеризується показниками якості працездатного населення, трудових ресурсів, сукупного робітника або робочої сили. Ці якісні характеристики виявляються у сукупності ознак: демографічних, медико-біологічних, професійно-кваліфікаційних, соціальних, психофізичних, моральних та ін.

*Трудовий потенціал людини* є частиною її потенціалу як особистості, *трудовий потенціал індивідуума* – це частина потенціалу, що формується на основі її природних даних (здібностей), освіти, виховання і життєвого досвіду.

*Збереження та відтворення трудового потенціалу повинно здійснюватись за такими напрямками:* моніторинг показників стану трудового потенціалу в галузях і регіонах, що дасть можливість їх оцінити і на цій основі розробляти відповідні заходи на державному та регіональному рівнях; впорядкування регулюючої функції мінімальної заробітної плати; обґрунтування міжгалузевої, міжкваліфікаційної та міжпосадової диференціації заробітної плати; застосування цілеспрямованої, суворо вибіркової підтримки висококваліфікованих трудових колективів та окремих категорій спеціалістів; перехід до нової моделі відтворення робочої сили, яка забезпечила б відповідність трудового потенціалу вимогам, пов'язаним із процесом входження України до світового економічного простору.

### **Контрольні питання**

*Сутність поняття «трудові ресурси», трудові ресурси та їх склад. Розподіл трудових ресурсів за видами зайнятості. Система балансів трудових ресурсів, їх характеристики. Кількісна система оцінки трудових ресурсів. Якісна система оцінки трудових ресурсів. Поняття та режими відтворення*

*трудових ресурсів. Фази та типи відтворення трудових ресурсів. Система управління трудовими ресурсами, її складові. Управління трудовими ресурсами на макрорівні. Управління трудовими ресурсами на рівні підприємства. Структура персоналу та показники руху персоналу на підприємства.*

### **Тема 3 Організація і нормування праці**

*Сутність і задачі організації праці. Управління організацією праці на підприємстві. Робочий час, його класифікація і методи вивчення. Основи нормування праці.*

Процес праці, становлячи сукупність дій людини, спрямованих на перетворення сировини на готові вироби, є головним складником виробничого процесу, незалежно від конкретної форми його здійснення.

Визначають наукову організацію праці (НОП) як процес внесення в існуючу організацію праці набутих наукою і практикою вдосконалень, що підвищують загальну продуктивність праці. Практика визначила, що такі вдосконалень треба проводити в трьох напрямках: введення нових і вдосконалених знарядь праці; поліпшення використання праці при певному стані устаткування на підприємстві (поліпшення розташування робітників, удосконалення виробничих взаємозв'язків, стандартизація матеріалів та продукції і т. д.); підвищення продуктивності живої праці (підвищення кваліфікації, інтенсифікації, поліпшення умов праці і тощо).

Однією з проблем НОП є утворення сприятливих умов праці на робочих місцях, впровадження раціонального режиму праці і відпочинку, використання соціально-психологічних методів у активізації трудової діяльності.

Організація суспільної праці вимагає встановлення кількісних норм витрат праці в процесі виробництва, тобто нормування праці. На всіх етапах розвитку економіки приділялась велика увага питанням використання системи норм і нормативів витрат праці, трудомісткості, заробітної плати.

Зміст проблем наукової організації праці за основними напрямками полягає в наступному:

1. Опрацювання і впровадження раціональних форм розподілу і кооперації праці, що включає: удосконалення технологічного і професійно-кваліфікаційного розподілу праці з урахуванням досягнень науково-технічного прогресу і зростання культурно-технічного рівня працівників; впровадження раціональних форм функціонування розподілу праці в основних і допоміжних процесах; розміщення кадрів; забезпечення взаємозв'язку і синхронізації діяльності підрозділів і виконання сполучення спеціальностей; багатостаттєве обслуговування; впровадження ефективних колективних форм організації праці, бригадного підряду.

2. Удосконалення організації підбору, підготовки і підвищення кваліфікації кадрів, що забезпечує поліпшення фахової орієнтації і профвідбору, підготовку кадрів відповідно до потреб підприємств; прискорення адаптації молоді на виробництві.

3. Удосконалення організації і обслуговування робочих місць, що включає їх планування, впровадження найбільш раціональної оснастки і виробничих меблів, які відповідають ергономічним вимогам; впровадження найбільш ефективних систем обслуговування робочих місць, що забезпечують усунення втрат робочого часу.

4. Раціоналізація трудового процесу, впровадження передових заходів і методів праці. Це передбачає проектування і впровадження найбільш раціонального трудового процесу, що забезпечує високу продуктивність праці і нормальні навантаження на організм працівників з урахуванням психофізіологічних норм; вивчення, відбору і розповсюдження передових заходів і методів праці.

5. Впровадження раціональних форм і способів матеріального і морального стимулювання праці. Цей аспект особливо важливий у наш час в умовах проведення радикальної економічної реформи, якою передбачено розвиток тарифної системи оплати праці; удосконалення форм і систем оплати

праці; опрацювання систем преміювання та інших форм матеріального заохочення за підвищення продуктивності праці і якості продукції, зниження трудомісткості, суміщення професій, підвищення майстерності і інші показники; опрацювання і впровадження ефективних форм матеріального заохочення за результати праці.

6. Поліпшення умов праці передбачає здійснення заходів щодо полегшення праці, механізації важких і ручних робіт; удосконалення трудових процесів з урахуванням психофізіологічних вимог; утворення оптимальних кліматичних (температура, вологість повітря) і санітарно-гігієнічних умов; впровадження раціональних режимів праці і відпочинку.

7. Зміцнення дисципліни праці і розвиток творчої активності працюючих – найважливіший напрямок НОП, здійснення якого дозволяє зміцнювати дисципліну праці, сприяти розвитку творчої ініціативи працюючих.

Завдання НОП можна підрозділити на три групи: економічні, психофізіологічні і соціальні.

Економічні завдання полягають в тому, щоб, еднаючи найкращим чином техніку і людей в єдиному виробничому процесі, забезпечити найбільш раціональне використання трудових і матеріальних ресурсів і тим самим сприяти прискоренню темпів зростання продуктивності праці і підвищенню ефективності виробництва.

Психофізіологічні завдання полягають в утворенні умов для збереження в процесі праці здоров'я і стійкої працездатності людини на тривалий період часу на основі впровадження раціональних режимів праці і відпочинку, підвищення культури і естетики праці.

Соціальними завданнями НОП є забезпечення змістовної праці, всебічний розвиток людини в праці.

Під розподілом праці розуміють розподіл діяльності людей при сумісному здійсненні трудових процесів. Розподіл праці дозволяє значно скоротити тривалість виробничого циклу, підвищити продуктивність праці.



Розподіл праці на підприємстві проявляється в трьох видах: технологічному, функціональному, професійно-кваліфікаційному.

**Технологічний розподіл праці** полягає в діленні виробничого процесу на фази, технологічні комплекси, переробні операції, виконання яких закріплюються за окремими працівниками чи їх групою. Основою цього виду розподілу праці є технологічний процес.

Функціональний розподіл праці складається з розподілу всіх робіт, які належать до виробничого процесу. Залежно від їх місця і ролі в ньому ці роботи стабільно виконуються різноманітними групами робітників: робітниками, спеціалістами, службовцями та ін.

Професійно-кваліфікаційний розподіл праці – це ділення працюючих за спеціальностями, а всередині них – за кваліфікацією, групами складності праці (розрядами, категоріями).

Наукове обґрунтування розподілу праці визначається за допомогою психофізіологічних, соціальних і економічних критеріїв.

Психофізіологічний критерій розподілу праці дозволяє установити допустимі психічні і фізичні навантаження робітника на протязі робочої зміни. За допомогою цього критерію виключаються ті варіанти розподілу праці, які не допускаються існуючими нормами і правилами. Крім того, розраховується величина доплат працівникам до тарифної ставки за несприятливі умови праці.

Соціальний критерій розподілу праці влаштовує кордон, при якому різноманітні трудові функції забезпечують привабливість, підвищують інтерес до праці, створюють умови для розвитку творчого хисту і зростання кваліфікації працюючих.

Економічний критерій розподілу праці є узагальненим. З його допомогою влаштовується в повній мірі той чи інший варіант розподілу праці, забезпечується зниження собівартості продукції, зростання продуктивності праці, підвищення ефективності виробництва.

Сумісництво спеціальностей полягає у виконанні одним працівником робіт, що відносяться до різноманітних функцій чи спеціальностей. Найбільш

широке сумісництво спеціальностей використовується при неповній зайнятості робітників на своїй основній роботі для зменшення монотонності у виробничій діяльності, підвищення інтересу до роботи, що виконується, утворення умов для розвитку творчого хисту виконавця.

Під керуванням організацією праці на підприємстві розуміють сукупність організаційно-технічних, економічних і соціальних заходів з праці, здійснюваних з метою випуску продукції з найменшими витратами праці на основі використання всіх резервів зростання продуктивності праці на рівні:

- дирекції об'єднання чи підприємства – розробка методології організації нормативно-дослідницької роботи, розробка заходів по удосконаленню організації праці; планування, обліку і аналізу організації праці;

- цеху, дільниці і виробничої бригади – впровадження, освоєння, аналіз, перегляд норм витрат праці, облік їх виконання, облік і аналіз використання робочого часу.

Зміст роботи з організації праці на підприємствах визначається їх виробничою структурою, характером, типом і обсягом виробництва. Склад роботи і структура органів з організації праці включає:

- удосконалення індивідуальних і колективних трудових процесів;
- розробку і впровадження передових раціональних форм організації праці, колективних форм організації праці, колективного і орендного підряду;
- проведення атестації і раціоналізації робочих місць;
- розробку і впровадження форм і систем заробітної плати і матеріального стимулювання, сприятливих для подальшого зростання продуктивності праці і підвищення ефективності виробництва;
- розробку програм НОП у бригадах, на дільницях, в цехах, на підприємстві;
- удосконалення структури і якості робочих кадрів;
- утворення організаційних умов для високопродуктивної роботи кожного виконавця.

Для здійснення такої роботи на підприємстві створена спеціальна служба – відділ організації праці і заробітної плати.

Для оцінки рівня організації праці на підприємстві треба планувати і аналізувати наступні показники:

- питома вага чисельності робітників, праця яких нормується за міжгалузевими, галузевими та іншими прогресивними нормативами;
- охоплення технологічних і трудових процесів нормами витрат праці;
- величина зниження витрат праці на виробництво (у відсотках від усього обсягу витрат праці) за рахунок поліпшення нормування, підвищення якості норм;
- коефіцієнт корисного використання робочого часу і коефіцієнт використання виробничої потужності дільниці, цеху, підприємства;
- міра освоєння проектної трудомісткості і проектної продуктивності праці;
- частка приросту продуктивності праці за рахунок перевищення норм виробітку (часу) в загальному прирості продуктивності праці.

Для забезпечення систематичного вдосконалення організації праці на підприємстві необхідно здійснювати планомірну роботу і планувати наступні напрямки:

- нормативно-дослідницьку роботу з розробки нормативів праці;
- зниження трудомісткості продукції і робіт по обслуговуванню виробництва;
- аналіз діючих норм витрат праці і їх перегляд; вивчення використання робочого часу (фотографія робочого часу, хронометраж тощо);
- вивчення і розповсюдження найбільш раціональних форм і методів роботи;
- підготовку і підвищення кваліфікації фахівців з організації і нормування праці.

Час, відведений розпорядком дня для роботи, називається робочим часом. Усі види сплачуваної роботи виконавця з виконання виробничого завдання і

перерви, що регламентувалися, здійснюються протягом робочого часу. Для успішної роботи з організації і нормування праці необхідно класифікувати всі витрати робочого часу виконавця. Така класифікація наведена далі.

Робочий час виконавця роботи поділяється на час роботи і час перерв. Час роботи з виконання виробничого завдання – це час, що використовується на підготовку безпосереднього виконання одержаного завдання в межах встановленої норми часу і завершення його. Воно включає підготовчий, заключний, оперативний час, час обслуговування робочого місця, час на відпочинок і особисті потреби.

Перерви, викликані недоліками в організації виробництва, виникають через несвоєчасну подачу на робоче місце сировини, матеріалів, інструменту, пристроїв, неполадок устаткування, перебоїв у подачі електроенергії. Порушення трудової дисципліни включають: спізнення на роботу і передчасне її закінчення, сторонні розмови і самовільні відлучки з робочого місця.

Визначення втрат робочого часу здійснюється за допомогою методу фотографії робочого часу. Фотографія використання часу виконуються двома способами: способом безпосередніх замірів часу і способом миттєвих спостережень. Існує два різних види безпосередніх замірів часу: суцільний, вибірковий. Спостереження може проводитися візуально, автоматично (за допомогою різноманітних апаратів, наприклад осцилографів, датчиків, без участі людини) і комбіновано (людина бере участь в управлінні апаратами). Фотографія використання часу може виконуватися стосовно до різних об'єктів: людини (виконавця), устаткування, виробничого процесу (в цьому випадку вивчається одночасно використання часу як устаткування, так і робітника).

На підприємствах найчастіше використовуються наступні види фотографій робочого часу: індивідуальна, групова, самофотографія, фотографія способом миттєвих спостережень.

Найчастіше застосовується індивідуальна фотографія робочого часу, предметом вивчення якої є витрати робочого часу кожного працюючого на певному робочому місці. Один спостерігач залежно від системи організації

праці, розміщення робочих місць, рівня своєї підготовки може одночасно охопити спостереженням декількох робітників.

При вивченні використання робочого часу бригадою проводиться групова його фотографія. Головним є охоплення спостереженням усіх робітників бригади. Фотографія проводиться для вивчення існуючого розділення і кооперації праці в колективі.

У тих випадках, коли робочий в процесі роботи весь час переміщується, застосовується маршрутна фотографія. Фотографію використання часу здійснює спеціально підготовлений спостерігач. Цю роботу може виконувати і сам виконавець. Така фотографія називається самофотографією.

При проведенні фотографії робочого часу заміряють усі без винятку витрати часу, здійснювані виконавцем за певний період часу (як правило, за зміну). У деяких випадках можливе проведення фотографії частини зміни, наприклад, початку робочого дня (одна-дві години) або його кінця. Саме в цей період частка втрат робочого часу буває найбільшою.

Метою фотографії робочого часу є: вияв тривалості простоїв і непродуктивної роботи; їх причин і недоліків в організації праці і виробництва; одержання вихідних даних для опрацювання нормативів.

Проведення фотографії робочого часу складається з наступних етапів: підготовки до спостереження, проведення спостереження, обробка даних спостереження, аналізу результатів і підготовки заходів відносно ліквідації втрат часу.

Фотографії робочого часу дозволяють визначити втрати часу через технічні чи організаційні неполадки. За допомогою фотографії можна встановити, що робітник на оперативну роботу витрачає більше часу, ніж закладено нормою. Але чому це діється, встановити за допомогою фотографії не можна. Для цієї мети використовують хронометраж.

Хронометраж – це спостереження, в процесі якого вивчаються циклічні елементи оперативної роботи, що повторюються. Метою хронометражу є: вивчення передових прийомів і методів праці; виявлення причин невиконання

норм часу окремими робітниками чи їх перевиконання; перевірка якості діючих норм часу.

Існують три способи проведення хронометражу: безупинний (за поточним часом), вибірковий і цикловий. Найбільш часто застосовується хронометраж за поточним часом. Найважливішим елементом підготовки до хронометражу є старанне вивчення трудового процесу, розчленування операції, що досліджується, на елементи, які складають її, підготовка спостережного листа.

Фотохронометраж застосовується для одночасного визначення структури витрат часу, тривалості окремих елементів виробничої операції.

Класифікація витрат часу може здійснюватися по відношенню до трьох елементів виробничого процесу: предмета праці, робітника і обладнання. Класифікація по відношенню до предмета праці є також і класифікацією по відношенню до виробничого процесу, бо в даному випадку йдеться про витрати часу, який необхідний для перетворення предмета праці в продукт праці. На основі цієї класифікації встановлюється склад витрат часу, що включаються в норму.

При розрахунку норм праці встановлюються витрати робочого часу: підготовчо-заключного, оперативного, обслуговування робочого місця, на відпочинок і особисті потреби і нормованих перерв, що регламентуються.

Час регламентованих нормованих перерв з організаційно-технічних причин об'єктивно зумовлений характером взаємодії робітників і обладнання.

Час перерв, що не регламентуються, включає простій обладнання і робітників, викликаних порушеннями встановленої технології і організації виробництва. Ці перерви не включаються в норму часу.

При встановленні норм праці і аналізі витрат робочого часу останні діляться на нормовані і ненормовані. До нормованих відносяться необхідні для даних конкретних умов величини витрат основного, допоміжного часу, часу обслуговування робочого місця, на відпочинок і особисті потреби, перерви, що регламентувалися за організаційно-технічними причинами, а також підготовчо-

заключного часу. Сумарна величина цих витрат часу на одиницю продукції звичайно називається *штучно-калькуляційним часом*.

При встановленні норм праці повинен враховуватися комплекс технічних, економічних, психофізіологічних, санітарно-гігієнічних, соціальних і правових чинників. До економічних чинників варто, передусім, відносити кінцеві показники ефективності виробництва, які повинні враховуватися при встановленні норм праці. До цієї групи чинників включають також обсяги наявних виробничих ресурсів, наприклад, кількість одиниць обладнання при встановленні норм обслуговування і чисельності.

Під психофізіологічними чинниками розуміються показники впливу трудового процесу на організм працюючих: витрати, що характеризують їхню енергію, ступінь стомлення і т. п.

Санітарно-гігієнічні чинники визначають умови виробничого середовища (рівні температури, освітленості, шуму, вібрації і тощо)

До соціальних чинників відносять змістовність праці, її різноманітність, наявність в ній творчих елементів, характер взаємовідносин в трудових колективах і т. ін.

Правові чинники – це тривалість робочого дня, форми взаємовідносин робітників і адміністрації тощо.

Об'єкт нормування праці – її операція і структура. Операцією називається частина виробничого процесу, що виконується над певним предметом праці одним робітником або ланкою (бригадою) на одному робочому місці.

У складі операцій прийнято виділяти трудові прийоми, дії і рухи.

З економічних законів впливає наступна система принципів нормування праці.

*Принцип комплексності* означає, що відповідно до вимог економічних законів при встановленні норм праці повинен враховуватися комплекс виробничих чинників (технічних, організаційних, планових, фізіологічних, соціальних тощо).

*Принцип системності* означає, що норми праці повинні встановлюватися з урахуванням кінцевих результатів виробництва і залежності витрат праці на певному робочому місці від витрат виробництва на пов'язаних з ним робочих місцях. Цей принцип впливає з законів економії часу.

*Принцип ефективності* визначає необхідність встановлення таких норм, при яких в нормальних умовах праці необхідний результат виробничої діяльності досягається з мінімальними сумарними витратами трудових і матеріальних ресурсів.

*Принцип прогресивності* означає, що при розрахунку норм праці необхідно виходити з науково-технічних і виробничих досягнень, практично застосованих на даній ділянці виробництва, з метою економії витрат живої і суспільної праці і поліпшення її умов.

*Принцип коректності* означає, що норми праці повинні встановлюватися в точній відповідності з параметрами продукції, що виготовляється, і предметів праці, умовами, складністю, масштабом виробництва і іншими об'єктивними характеристиками конкретного виробничого підрозділу.

*Принцип динамічності* впливає з принципу конкретності і означає необхідність зміни норм при зміні умов, на які вони були розраховані.

*Принцип загальності* означає необхідність нормування праці всіх категорій працівників. Цей принцип впливає, передусім, з законів економії часу і планомірного розвитку.

Необхідність забезпечення об'єктивно рівних можливостей для виконання норм можливо трактувати як принцип рівної напруженості, що є наслідком усіх розглянутих принципів нормування праці.

У нинішній час на підприємствах використовується система норм праці: норми часу, виробітку, обслуговування, чисельності, управління, нормовані завдання.

Норма часу (трудомісткості операції) визначає необхідні витрати часу одного робітника або бригади (ланки) на виконання одиниці роботи (одиницю продукції). Норми часу вимірюються в люд.- хв. (люд.- год.).



Норма виробітку визначає кількість одиниць продукції певного виду, яка повинна бути виготовлена одним робітником або бригадою (ланкою) за даний відрізок часу (годину, зміну). Норми виробітку вимірюються в натуральних одиницях (штуках, метрах і т. п.) і висловлюють необхідний результат діяльності робітників.

Норма обслуговування визначає кількість верстатів, робочих місць, одиниць виробничої площі і інших виробничих об'єктів, закріплених для обслуговування за одним робітником або бригадою (ланкою).

Норма чисельності визначає чисельність робітників, необхідну для виконання певного обсягу роботи або для обслуговування одного або декількох агрегатів.

Норми управління (числа підлеглих) визначає кількість працівників, що повинні бути безпосередньо підпорядковані одному керівнику.

Нормоване завдання визначає необхідний асортимент і обсяг робіт, що повинні бути виконані одним робітником або бригадою (ланкою) за даний відрізок часу (зміну, добу, місяць). Як і норма виробітку, нормоване завдання визначає необхідний результат діяльності робітників. Однак на відміну від норм виробітку нормоване завдання може встановлюватися при виготовленні різнорідної продукції і визначати обсяг роботи не тільки в натуральних одиницях, але й у нормо-год.

Під методом нормування розуміється сукупність прийомів встановлення норм праці, що включають: аналіз трудового процесу, проектування раціональної технології і організації праці, розрахунок норм. Вибір методу нормування праці визначається характером нормованих робіт і умовами їхнього виконання.

Методи нормування праці діляться на аналітичні і сумарні.

Аналітичні методи припускають: аналіз конкретного трудового процесу, розподіл його на елементи, проектування раціональних режимів роботи обладнання і прийомів праці робітників, визначення норм за елементами

трудового процесу з урахуванням специфіки конкретних робочих місць і виробничих підрозділів, встановлення норми на операцію.

Сумарні методи припускають встановлення норм праці без розподілу процесу на елементи і проектування раціональної організації праці, тобто на основі або досвіду нормувальника (досвідчений метод), або статистичних даних про виконання аналогічних робіт (статистичний метод).

За методикою отримання вхідних даних аналітичні методи поділяють на аналітично-розрахункові, при яких базою розрахунку норм є нормативні матеріали, і аналітично-дослідні, при яких вхідна інформація отримується шляхом спостереження або експериментів. Аналітично-розрахункові методи в нинішній час є основними. Вони забезпечують необхідний ступінь обґрунтованості норм при значно менших у порівнянні з дослідними методами витратах на збір вхідної інформації.

За ступенем диференціації трудового процесу аналітичні методи поділяють на диференційовані й укрупнені.

Диференційовані методи припускають детальне розчленування трудового процесу на елементи (до трудових рухів і дій), дослідження чинників, які впливають на тривалість кожного елемента, проектування нового складу.

Укрупненні методи припускають розчленування трудового процесу до комплексів прийомів і операцій. Необхідний час зазвичай встановлюється на основі укрупнених нормативів і типових норм.

Розробка нормативів з праці включає наступні основні етапи:

- 1) підготовчу роботу;
- 2) дослідження виробничих процесів;
- 3) встановлення нормативних залежностей, розробку проекту збірок з нормативів;
- 4) перевірку нормативів у виробничих умовах;
- 5) корегування нормативів за результатами перевірки, їхнє узгодження і затвердження.

На першому етапі уточнюються види роботи, на які повинні бути розроблені нормативи, визначаються підприємства, цехи і дільниці, де будуть

проводитися дослідження трудових і технологічних процесів, підбираються необхідні методичні і нормативні матеріали, виробляється попереднє вивчення робочих місць і виробничих процесів, обґрунтовується вибір об'єктів спостереження. Перший (підготовчий) етап закінчується розробкою методики програми (робочої методики) досліджень, де обґрунтовується структура нормативів, сфери їхнього застосування, форма подання нормативних залежностей, обсяг вхідних даних, методи їхнього збору і обробки.

Основним змістом роботи на другому етапі є збір вхідних даних про необхідні витрати праці і чинники, які визначають їхню величину.

При розробці нормативів особливо важливо забезпечити вибір оптимальних варіантів технологічного і трудового процесів, що є основою прогресивності відповідних нормативних витрат праці. Їхня обґрунтованість в значній мірі визначається вибором об'єктів дослідження і кількістю спостережень.

На основі спостережень і експериментів встановлюються залежності між необхідними витратами праці і чинниками, що на них впливають (третій етап розробки нормативів). При цьому використовуються графічні і аналітичні методи, основою яких є апарат математичної статистики.

Нормативні залежності найчастіше оформлюються у вигляді таблиць і номограм, з яких складають збірки нормативів. У збірки включають також опис нормованих робіт, умов їхнього виконання, методичні вказівки по розрахункам норм за допомогою системи нормативів.

Важливу роль відіграє аналіз нормування праці:

1. Оцінка складу, обґрунтованості і повноти нормативного господарства, а також практики використання нормативів при встановленні норм.
2. Визначення охоплення робіт нормуванням за всіма категоріям промислово-виробничого персоналу і динаміки цих показників.
3. Оцінка обґрунтованості і рівнонапруженості норм праці, їхньої диференціації, практики застосування і рівня виконання.

4. Встановлення динаміки заміни і перегляду норм, а також ефективності щорічної перевірки напруженості норм і нормованих завдань.

5. Перевірка виконання планів нормативно-дослідних робіт і обґрунтованість нормативів, що розробляються.

6. Вивчення практики організації оперативного нормування – оцінка заходів щодо його централізації або децентралізації, а також стосовно поліпшенню складу нормувальників.

Поточний аналіз дозволяє оцінити:

1) загальний рівень виконання норм, розподіл робітників за рівнем виконання норм, чисельністю і професійним складом виконавців, що виконують норми;

2) виконання плану заміни і перегляду норм за видами робіт і підрозділами підприємства, а також величину втрат, викликаних несвоєчасним проведенням робіт, передбачених планом;

3) виконання плану нормативно-дослідної роботи, проведення хронометражів і фотографій робочого дня.

Кінцевий аналіз охоплює весь комплекс питань нормування праці, розглядуваних в тісному зв'язку з динамікою виробничих показників.

### **Контрольні питання**

*Сутність і завдання організації праці. Наукові принципи організації праці. Поняття «наукова організація праці». Найважливіші напрямки і завдання вдосконалення організації праці. Основи розподілу праці. Сумісництво спеціальностей як форма розподілу праці. Управління організацією праці на підприємстві. Планування робіт по удосконаленню організації праці. Методи вивчення трудових процесів протягом робочого часу. Вивчення трудових процесів способом спостереження. Класифікація витрат робочого часу. Методи дослідження трудових процесів і витрат робочого часу.*

#### **Тема 4 Продуктивність і ефективність праці**

*Продуктивність та ефективність праці і основні чинники їх зростання. Показники оцінки продуктивності і ефективності праці. Основні напрямки підвищення продуктивності і ефективності праці.*

Продуктивність праці є мірою ефективності конкретної праці протягом певного відрізка часу. Продуктивності праці приділяється значна увага як одному з найважливіших показників ефективності, що характеризує рівень раціонального використання ресурсів і використовується для внутрішнього аналізу і планування ефективної господарської діяльності підприємства.

На рівень і динаміку продуктивності праці впливає безліч чинників, які можна розділити на дві групи: зовнішні і внутрішні.

Зовнішні чинники – це ті, які не залежать від діяльності підприємства як об'єктів, але кількісно визначають рівень використання трудових, виробничих та фінансових ресурсів будь-якої організації. До них відносяться: політичні, законодавчі чинники, інфраструктура, ринкові механізми, конкуренція, загальна соціально-економічна ситуація і положення в конкретній галузі і регіоні, стан матеріально-технічного забезпечення, забезпеченість природними ресурсами, стан трудових ресурсів, культура і соціальні цінності. Це також акціонери, конкуренти, постачальники, покупці, муніципальні органи тощо.

Політичні, законодавчі, соціальні, економічні, конкурентні, технологічні особливості зовнішнього середовища – це чинники побічної (непрямої) дії, не підконтрольні підприємствам. Але в розробці програм підвищення продуктивності їх необхідно враховувати. Особливості зовнішнього середовища прямої дії, такі, як акціонери, конкуренти, постачальники, покупці, муніципальні органи тощо, до певної міри можуть враховуватись і регулюватись організацією, власно і являючись полем життєдіяльності підприємства.

Економічні і конкурентні чинники впливають як на рішення і дії працівників підприємств, так і на рішення і дії покупців. Це пояснюється тим,

що цикли ділової активності можуть носити нерівномірний характер (зростання-спад), і тоді перед підприємствами стоїть задача визначення ймовірності світових, державних і регіональних економічних тенденцій і змін, а також їх впливу на цикли ділової активності і ринки.

Внутрішні чинники – це чинники, які визначають (формують) результати роботи підприємств. Вони бувають основними, що безпосередньо впливають на результати роботи, і не основними, які безпосередньо не пов'язані з продуктивністю праці, але впливають на результати бізнес-процесів через структурні зрушення в складі продукції, порушення господарської і технологічної дисципліни тощо.

В економічній літературі зустрічається багато варіантів класифікації внутрішніх чинників зростання продуктивності праці, які відрізняються один від одного більшою чи меншою їх деталізацією. Але спільним для всіх джерел є те, що вони виділяють такі основні чинники:

- науково-технічні – впровадження нової техніки та технології, механізація та автоматизація виробництва, зміни в структурі парку або модернізації устаткування, зміни конструкції виробів, якості сировини, використання нових видів матеріалів тощо;

- організаційні – збільшення норм і зон обслуговування; спеціалізація виробництва і поширення обсягів кооперованих поставок; зміни реального фонду робочого часу; удосконалення управління організацією; скорочення витрат бракованої продукції; зниження кількості робітників, які не виконують норм виробітку; удосконалення організації виробництва і праці; широке розповсюдження і впровадження у виробництво передового досвіду; укріплення дисципліни праці тощо;

- структурні – зміна обсягу виробництва; зміна питомої ваги окремих видів продукції і окремих виробництв в загальному обсязі тощо;

- соціально-економічні – зміна якісного рівня персоналу; зміна відношення працівників до праці; зміна умов праці; удосконалення мотивації і стимулювання праці; розвиток творчої ініціативи і активності робітників тощо.

Зростання продуктивності праці означає зменшення витрат суспільно необхідного робочого часу на виробництво одиниці продукції або, що теж саме, збільшення продукції, котра виробляється робітником за одиницю часу. Для виробництва продукції витрачається як жива, так і минула праця (тобто матеріалізована в засобах виробництва). У зв'язку з цим необхідно розпізнавати зростання продуктивності індивідуальної праці, тобто тільки живої, і зростання продуктивності суспільної праці, тобто всієї праці – живої і минулої.

Продуктивність суспільної праці відображає величину витрат живої і матеріалізованої праці на одиницю продукції. Підвищення ж продуктивності суспільної праці означає економію цих витрат на одиницю продукції. Тому економія живої праці, яка досягається внаслідок прогресу техніки і технології, удосконалення організації виробництва і праці, зниження витрат сировини і матеріалів на одиницю виробленої продукції, покращення використання устаткування тощо завжди веде до підвищення продуктивності суспільної праці.

Рівень продуктивності праці характеризується показниками:

- виробництвом продукції за одиницю часу;
- трудомісткістю виробленої продукції;
- вартістю виробленої продукції на 1 людину.

Ці показники можуть бути представлені у вигляді таких формул :

$$П_{\pi} = Q / T;$$

$$t = T / Q,$$

де  $П_{\pi}$  – виробництво продукції за одиницю часу;

$Q$  – обсяг виробленої продукції;

$T$  – витрати живої праці на виробництво продукції;

$t$  – трудомісткість виготовленої продукції.

Виробництво продукції – це найбільш поширений і універсальний показник продуктивності праці. Залежно від того, в яких одиницях вимірюється обсяг продукції, виробництво визначається в натуральному вираженні, а також у показниках нормованого робочого часу.

Для підприємств, які випускають однорідну продукцію, найбільш поширені показники продуктивності праці є ті, які характеризують виробництва в натуральному вираженні (тонни, метри, штуки тощо).

Якщо підприємство чи цех випускає декілька видів або марок однорідної продукції, то виробництва визначається в умовно-натуральних одиницях (умовних банках консервів, парах взуття тощо).

Показник виробництва продукції у вартісному вираженні використовується для визначення продуктивності праці на підприємствах, які випускають неоднорідну продукцію.

При використанні нормованого робочого часу виробництва визначається в нормо-годинах на окремих робочих місцях, в бригадах, на ділянках, а також у цехах, коли випускається неоднорідна і не завершена виробництвом продукція, яку неможливо обчислити ні в натуральному, ні у вартісному виразі.

Показники виробництва відрізняються також в залежності від одиниці виміру робочого часу. Виробництва може бути визначено на одну відпрацьовану людину-годину (годинне виробництво), на одного середньооблікового робітника за місяць, квартал, рік.

Трудомісткість роботи відображає витрати робочого часу на виробництво одиниці продукції і визначається в натуральному вираженні за всією номенклатурою виробів і послуг; при великому асортименті продукції на підприємстві визначається за типовими виробами, до яких приводяться всі інші. На відміну від показника виробництва цей показник має декілька переваг: установлює пряму залежність між обсягом виробництва і трудовими витратами; виключає вплив на показник продуктивності праці зміни в обсязі поставок за кооперацією, в організаційній структурі виробництва, дозволяє тісно пов'язати вимірювання продуктивності праці з виявленням резервів її зростання.

У залежності від складу трудових витрат виділяють:

– технологічну трудомісткість, яка враховує всі витрати праці зайнятих виробництвом продукції з відрядною і погодинною оплатою праці ( $t_{\text{тех}}$ );



– трудомісткість обслуговування виробництва, включаючи витрати праці обслуговуючих робітників ( $t_{обс}$ );

– виробничу трудомісткість – витрати праці всіх робітників, як зайнятих виробництвом продукції, так і обслуговуючих виробництво;

– трудомісткість управління виробництвом, яка включає витрати праці керівників, спеціалістів і службовців, обслуговуючого персоналу і охорони ( $t_{упр}$ );

– повну трудомісткість, що включає витрати праці всіх категорій промислово-виробничого персоналу ( $t_{пвп}$ ):

$$t_{пвп} = t_{тех} + t_{обс} + t_{упр}$$

Відрізняють також нормативну, планову та фактичну трудомісткість.

Нормативна трудомісткість – це сума всіх діючих на відповідний період технічно - обґрунтованих норм часу за операціями технологічного процесу виготовлення даного виробу.

Планова трудомісткість – це визначені планом витрати робочого часу на виготовлення одиниці продукції, які повинні бути досягнуті підприємством на відповідну дату або в середньому за період, що планується.

Фактична трудомісткість – це реальні витрати часу на виготовлення одиниці продукції за відповідний період часу. Між нормативною трудомісткістю ( $T_n$ ) та фактичною трудомісткістю ( $T_{\phi}$ ) існує співвідношення

$$T_{\phi} = T_n / K,$$

де  $K$  – фактичний коефіцієнт виконання норм часу.

Поряд із показником рівня продуктивності праці визначається показник динаміки або темпів зростання її продуктивності, що дає змогу прослідити тенденцію за ряд періодів аналізу, визначити чинники зміни і резерви підвищення.

Обґрунтована організація виробничого процесу потребує наявності і раціонального використання матеріальних (засобів праці і предметів праці) і трудових ресурсів. Під виробничим потенціалом підприємства слід розуміти максимально можливий випуск продукції за кількістю і якістю в умовах

найбільш ефективного використання всіх засобів виробництва і праці, які має в розпорядженні підприємство. Максимально можливий – це означає: за сучасних форм організації виробництва, за сучасних методах мотивації персоналу, рівні техніки і технології.

На відміну від виробничої потужності виробничий потенціал характеризується оптимальним в певних умовах використанням усіх ресурсів як таких, що застосовуються, так і таких, що не використовуються.

Сукупний резерв підвищення ефективності на виробництві, відповідно, визначається різницею між виробничим потенціалом і досягнутим рівнем випуску і реалізації продукції.

Для пошуку резервів важливе значення має їх обґрунтування за стадіями процесу (матеріально-технічне забезпечення, виробництво, збут продукції), а також за стадіями створення і експлуатації продукції. За терміном використання резерви поділяються на поточні (реалізуються на протязі фіксованого періоду часу) і перспективні (реалізація в перспективі). За засобами виявлення резерви поділяються на явні (ліквідація зафіксованих втрат і відхилень) і скриті (виявлення шляхом порівняльного аналізу або з використанням більш складних методів аналізу).

У механізації і процесі пошуку внутрішніх резервів підприємства з метою підвищення продуктивності праці важливо виділити основні умови раціонального виявлення і використання резервів, до яких відносяться:

- виявлення основних витрат, які складають головну частину собівартості продукції і можуть дати більше підвищення продуктивності;
- виявлення «вузьких місць» на підприємстві, які обмежують темпи зростання продуктивності.

Важливо підкреслити, що необхідно одночасно проводити пошук резервів за всіма стадіями життєвого циклу продукції і за всіма складовим діяльності підприємства.

## **Контрольні питання**

*Наслідки зниження продуктивності праці. Наслідки підвищення продуктивності праці. Зовнішні чинники продуктивності праці. Внутрішні чинники продуктивності праці. Екстенсивні і інтенсивні напрямки зростання продуктивності праці. Основні напрямки підвищення продуктивності праці на сучасному рівні розвитку економіки України.*

## **Тема 5 Політика доходів і оплата праці**

*Поняття «доходи населення», їх види. Заробітна плата, її види, функції і принципи організації. Тарифна система оплати праці. Форми і системи оплати праці.*

Доходи населення в ринковій економіці становлять собою сукупність надходжень грошових і натуральних засобів за визначений проміжок часу, що використовуються фізичними особами з метою споживання і нагромадження.

Грошовий дохід родини становить собою надходження коштів у формі оплати праці, соціальних трансфертів, доходів від власності, підприємницької діяльності, продажу продукції особистого підсобного господарства й інших видів (аліментів, гонорарів, благодійної допомоги тощо) за визначений проміжок часу.

Показником матеріальної забезпеченості населення є сукупні доходи. Це вартісний показник, до нього входять: оплата праці; соціальні трансферти в грошовій формі; доходи від власності; доходи від підприємницької діяльності; доходи від продажу продукції з особистого підсобного господарства; вартість натуральних надходжень з особистого підсобного господарства; вартість безкоштовних послуг; інші надходження (аліменти, гонорари, благодійна допомога та ін.).

Грошові доходи населення підрозділяються на наявні і первинні. Первинні доходи населення включають усі надходження, отримані від власності на фактори виробництва.

Наявні доходи населення – результат перерозподільних процесів. Вони розраховуються за допомогою доданих до первинних доходів соціальних трансфертів і вирахування обов’язкових платежів і зборів. Отриману в результаті суму коштів населення, родини й окремі громадяни можуть використовувати на власний розсуд.

У політику доходів і заробітної плати необхідно враховувати динаміки номінальних і реальних розташовуваних доходів. Номінальні доходи включають усю суму кінцевих доходів. Для визначення реальних розташовуваних доходів населення номінальні доходи поділяються на індекс споживчих цін.

*Індекс споживчих цін* – це зміна вартості основних споживчих товарів і послуг за визначений період, виражена у відсотках. Індекс споживчих цін впливає на купівельну спроможність номінальних доходів населення.

Важливими показниками рівня життя населення є вартість життя і рівень споживання населення. Вартість життя – розмір витрат на матеріальні блага і послуги, які життєво необхідні людині.

Показником обсягу і структури споживання матеріальних благ і послуг мінімального рівня є прожитковий мінімум.

Прожитковий мінімум складається з продовольчого кошику, непродовольчих товарів і послуг, податків і інших платежів. Сукупний мінімальний обсяг потреб у натуральній формі – це мінімальний споживчий кошик. Його вартісна оцінка – бюджет споживчого мінімуму. Він служить основою для розрахунку мінімальної заробітної плати в країні. Розмір прожиткового мінімуму в системі рівня життя громадян виступає як риса бідності населення.

Заробітна плата – це винагорода, розрахована, як правило, у грошовому вираженні, що відповідно до трудового договору власник або уповноважений орган виплачує працівникові за виконану роботу.

Розмір заробітної плати залежить від кількості і якості праці, від складності й умов праці, професійно ділових якостей працівника, від результатів господарської діяльності підприємства.

Джерелом коштів, що спрямовують на оплату праці працівників підприємств, є прибуток, отриманий у результаті їхньої господарської діяльності, а для бюджетних підприємств – кошти, що виділяються з бюджетів, отримані в результаті їхньої господарської діяльності.

Кошти, спрямовані на оплату праці складають фонд оплати праці, котрий у відповідності до стандарту складається з фонду основної і фонду додаткової заробітної плати.

Фонд основної заробітної плати включає:

- заробітну плату, нараховану за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, вироблення, обслуговування, посадові обов'язки) за відрядними розцінками, тарифними ставками (окладами) працівників і посадових окладів, незалежно від форм і систем оплати праці, прийнятих на підприємствах;

- суми відсоткових або комісійних нарахувань залежно від обсягу доходів (прибутку), одержаних від реалізації продукції (робіт, послуг) у випадках, коли вони є основною заробітною платою;

- суми авторського гонорару працівникам мистецтва, редакцій газет і журналів, телеграфного агентства, видавництва, радіо, телебачення й інших підприємств, оплата їхньої праці здійснюється за ставками (розцінками) авторської (постановочної) винагороди, нарахованої на певному підприємстві.

Фонд додаткової заробітної плати включає:

- доплати і надбавки до тарифних ставок і посадових окладів у розмірах, передбачених чинним законодавством;

- премії працівникам, керівникам, фахівцям, включаючи премії за економію конкретних видів матеріальних ресурсів;

- винагороди (відсоткові ставки) за вислугу років, стаж роботи, передбачений законодавством;

- оплату праці працівників, що не знаходяться в штаті підприємства, за виконання робіт відповідно до договорів;
- оплату праці за вихідні, святкові і неробочі дні, понаднормовий час за розцінками, встановленим законодавчими актами;
- суми виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати працівників у межах, передбачених чинним законодавством;
- оплату щорічних і додаткових відпусток відповідно до діючого законодавства, грошових компенсацій за невикористану відпустку тощо;
- заохочувальні і компенсаційні виплати (оплата простоїв не з вини працівників; надбавки і доплати, не передбачені законодавством; винагороди за підсумками роботи за рік; премії за сприяння винахідництву й раціоналізації;
- суми наданих підприємством трудових і соціальних пільг працівникам і інші;
- суми прибутку, спрямованої на придбання акцій (для працівників трудового колективу).

Розрізняють номінальну й реальну заробітну плату.

Номінальна заробітна плата – це сума коштів, виплачуваних працівникам за виконаний обсяг робіт відповідно до кількості і якості витраченої ними праці.

Реальна заробітна плата являє собою сукупність матеріальних і культурних благ, а також послуг, що може придбати працівник на номінальну заробітну плату. Розмір реальної заробітної плати залежить від величини номінальної заробітної плати і рівня цін на предмети споживання і послуги.

Співвідношення і динаміка номінальної і реальної заробітної плати характеризує зміни рівня добробуту в суспільстві.

Мінімальна заробітна плата становить законодавчо встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.

Розмір мінімальної заробітної плати установлюється Верховною Радою України під час затвердження Державного бюджету України. Мінімальна

заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання.

Заробітна плата в суспільстві виконує певні функції:

- 1) відтворювальну – забезпечення працівників і членів їхніх родин необхідними життєвими благами;
- 2) стимулюючу – пов'язану з установленням залежності заробітної плати працівника від його внеску в результат діяльності підприємства;
- 3) ресурсну – сутність її полягає в розміщенні трудових ресурсів (на підприємствах, у галузях);

При організації заробітної плати необхідно керуватися наступними принципами:

- рівна оплата за рівну працю за кількістю і якістю, незалежно від приналежності до статі, віку й інших ознак;
- ріст реальної заробітної плати в результаті підвищення ефективності виробництва за рахунок поліпшення кількісних і якісних показників виробництва і праці, що дозволяє періодичного підвищувати тарифні ставки і оклади, збільшувати мінімальну заробітну плату;
- перевищення зростання продуктивності праці в порівнянні з ростом заробітної плати, що є об'єктивною закономірністю розширеного відтворення, необхідною умовою підвищення життєвого рівня населення;
- диференціація заробітної плати залежно від внеску працівника, складності праці, умов праці, територіального розташування підприємства, його галузевої приналежності;
- єдність економічної політики у сфері організації заробітної плати;
- встановлення в загальнодержавному масштабі мініимальної заробітної плати й інших норм і гарантій про оплату праці, умов і розмірів оплати праці в бюджетних організаціях, рівня оподатковування підприємств і доходів працівників;
- простота, логічність і доступність розуміння для працівників елементів організації оплати праці.

Під організацією оплати праці розуміють визначений порядок встановлення і виплати заробітної плати. Основними елементами організації оплати праці є: нормування; тарифна система оплати; форми і системи оплати.

Тарифна система оплати праці становить сукупність нормативів, за допомогою яких здійснюється диференціація і регулювання рівня заробітної плати різних груп і категорій працівників залежно від складності, кваліфікаційного рівня, умов праці, особливостей і значення окремих виробництв, районів країни. Тарифна система – це сукупність взаємозалежних елементів: тарифно-кваліфікаційні довідники, тарифні сітки і ставки, схеми посадових окладів, надбавки і доплати до тарифних ставок і окладів, районні коефіцієнти тощо.

За допомогою тарифної системи здійснюється державна політика у галузі організації оплати праці.

Тарифно-кваліфікаційні довідники робіт і професій – це нормативні документи, в яких усі види робіт поділяються на групи в залежності від складності. У наш час діє в народному господарстві України Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник (ЄТКС), що складається з 72 випусків, у яких передбачено більше 5 тисяч професій працівників і виконуваних ними робіт. Перший і другий випуск передбачають наскрізні професії і використовуються на підприємствах усіх галузей народного господарства. Тарифно-кваліфікаційні характеристики професій працівників розроблені стосовно діючих тарифних сіток. Розряди робіт установлені за їхньою складністю без обліку умов праці. Включені в ЄТКС характеристики робіт служать для визначення тарифних розрядів за кожною професією і спеціальністю; для встановлення складності робіт (розрядів робіт) і присвоєння кваліфікації (тарифних розрядів) робітника; для складання навчальних програм з підготовки і підвищення кваліфікації робітників.

Кваліфікаційні характеристики професій складені за кожним тарифним розрядом і, як правило, складаються з трьох розділів: «Характеристика робіт», «Повинен знати», «Приклади робіт».



«Характеристика робіт» – у цьому розділі наведений опис роботи, тобто те, що робітник певного розряду повинен уміти виконувати, регламентується вибір і визначення режимів роботи, порядок підготовки матеріалів до обробки і та ін.

«Повинен знати» – мінімальний перелік теоретичних і практичних знань, необхідних для виконання конкретної задачі.

«Приклади робіт» – перелік конкретних робіт, що відповідають певному розряду.

Кваліфікаційний довідник для спеціалістів містить 132 загальногалузеві кваліфікаційні характеристики посад керівників, фахівців і службовців, призначений для підбору і розміщення кадрів, визначення посадових обов'язків, кваліфікаційних вимог, пред'явлених до керівників, спеціалістів і службовців.

У кваліфікаційних характеристиках указуються посадові обов'язки, вимоги до знань, рівневі й профілеві підготовки керівників, фахівців і службовців. Кваліфікаційні характеристики за кожною посадою складаються з трьох розділів: «Посадові обов'язки», «Повинен знати», «Кваліфікаційні вимоги».

Тарифна сітка становить собою сукупність кваліфікаційних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких встановлюється безпосередня залежність оплати праці від кваліфікації робітників. Тарифні сітки характеризуються числом розрядів, діапазоном тарифної сітки і міжрозрядними співвідношеннями.

Діапазон тарифної сітки становить собою співвідношення між тарифними коефіцієнтами крайніх розрядів. Діапазон тарифної сітки встановлюється з урахуванням вимог до робітників нижчого та вищого розрядів. Він не повинен бути як необґрунтовано широким, що викликало б невиправданий розрив в оплаті праці нижчого й вищого розрядів, так і заниженим, що призвело б до зрівнялівки в оплаті праці працівників високої і низької кваліфікації. Діапазон

тарифної сітки залежить головним чином від максимальних розходжень у складності виконуваних робіт.

Міжрозрядне співвідношення – це абсолютне і відносне (у відсотках) зростання тарифних коефіцієнтів. Абсолютне зростання визначається шляхом вирахування з тарифного коефіцієнта одного розряду тарифного коефіцієнта попереднього розряду. Відносне зростання кожного наступного тарифного коефіцієнта порівняно з попереднім показує, на скільки відсотків рівень оплати робіт (робітників) певного розряду перевищує рівень оплати робіт (робітників) попереднього розряду.

Розмір тарифної ставки (окладу) першого тарифного розряду визначається на рівні встановленого державою мінімального розміру заробітної плати.

Тарифні ставки (оклади) інших розрядів і груп визначаються множенням тарифної ставки (окладу) першого розряду на тарифний коефіцієнт відповідного тарифного розряду.

На підприємствах у практичних цілях (у випадку застосування єдиної тарифної сітки) виконується розрахунок середніх тарифних коефіцієнтів і середніх тарифних розрядів для груп робітників (робіт) у такий спосіб:

$$K_{cp} = \left( \sum_{i=1}^n K_i \cdot \mathcal{C}_i \right) / \sum_{i=1}^n \mathcal{C}_o$$

$$K_{cp} = \left( \sum_{i=1}^n K_i \cdot T_i \right) / \sum_{i=1}^n T_i ,$$

де  $K_{cp}$  – середній тарифний коефіцієнт;

$n$  – кількість і-х розрядів;

$K_i$  – тарифний коефіцієнт і-го розряду;

$\mathcal{C}_i$  – кількість робітників і-го розряду;

$\mathcal{C}_o$  – загальне число робітників;

$T_i$  – трудомісткість робіт і-го розряду.

Середній тарифний розряд робітника (робіт) розраховується за формулою :

$$P_{cp} = \left( \sum_{i=1}^n P_i \cdot \mathcal{U}_i \right) / \sum_{i=1}^n \mathcal{U}_i ;$$

$$P_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^n P_i \cdot T_i}{\sum_{i=1}^n T_i} ,$$

де  $P_{cp}$  – середній тарифний розряд групи робітників (робіт);

$P_i$  – тарифний розряд  $i$ -го робітника (роботи).

Тарифні ставки становлять собою виражений у грошовій формі абсолютний розмір оплати праці різних груп і категорій робітників в одиницю часу (година, день, місяць), тому розрізняють годинні, денні, місячні тарифні ставки за кожним кваліфікаційним розрядом.

Годинні тарифні ставки застосовуються у більшості галузей промисловості, коли завдання робітників встановлюється у вигляді норми на операцію або одиницю виробу.

Денні тарифні ставки встановлюються в галузях, у яких розраховують змінні норми праці.

Місячні тарифні ставки застосовуються для робітників, зайнятих на експлуатації електроустаткування, електроенергетичної галузі тощо.

Ставка першого розряду – це мінімальна заробітна плата робітника, тобто вона визначає законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту некваліфіковану роботу, нижче якої не може здійснюватися оплата за виконану роботу.

Рівень тарифної ставки першого розряду залежить від фінансової можливості підприємства на період дії колективного договору, державної, галузевої, регіональної гарантії мінімальної заробітної плати.

Тарифні ставки наступних розрядів розраховуються множенням тарифної ставки 1-го розряду на відповідний тарифний коефіцієнт за формулою:

$$T_i = T_1 \cdot K_i,$$

де  $T_i$  – тарифна ставка  $i$ -го розряду;

$T_1$  – тарифна ставка 1-го розряду;

$K_i$  – тарифний коефіцієнт  $i$ -го розряду.

Годинні тарифні ставки є основою для нарахування встановлених доплат і надбавок.

Залежно від виробничих умов на підприємстві застосовуються різні види доплат і надбавок, що являють собою частину тарифної системи, яка змінюється.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» тарифною системою передбачені диференційовані доплати і надбавки залежно від умов праці, інтенсивності, професійності, майстерності, високих досягнень у праці і важливості робіт.

У практиці організації оплати праці існують дві основні форми оплати: погодинна і відрядна, застосування яких вирішується на підприємстві з урахуванням особливостей технології, організації праці і виробництва.

Погодинною називається така форма оплати праці, при якій заробітна плата працівникові нараховується за встановленою тарифною ставкою і фактично відпрацьованим часом.

Системами погодинної оплати праці є проста погодинна і погодинно-преміальна оплата праці.

Проста погодинна оплата праці поділяється на годинну, денну і місячну.

При годинній оплаті заробітна плата (ЗПг) визначається шляхом множення годинної тарифної ставки на кількість годин, фактично відпрацьованих упродовж місяця за формулою :

$$ЗПг = Тс \cdot Вф,$$

де  $Тс$  – годинна тарифна ставка, грн.;

$Вф$  – відпрацьований час, год.

При денній оплаті праці визначається розмір денної ставки, заробіток розраховується як добуток денної ставки на кількість відпрацьованих днів.

При місячній оплаті заробітна плата встановлюється у вигляді місячної ставки незалежно від кількості робочих днів у конкретному місяці, заробітна плата нараховується залежно від фактично відпрацьованих днів у місяці.

Погодинно-преміальна оплата – при цій системі, крім основного тарифного заробітку, робітник одержує премію за якісні і кількісні показники (наприклад, робітники по ремонту устаткування преміюються за безаварійну роботу машини, виконання графіка ремонту і т. ін.). Премії нараховуються за місячними результатами роботи за фактично відпрацьований час.

Загальний заробіток робітника за цією системою розраховується за формулою ( $Z_{гп}$ ) :

$$Z_{гп} = 3П_Г + 3П_Г \cdot (П_1 + П_2 \cdot П_{пп}) / 100,$$

де  $3П_Г$  – заробіток робітника за тарифною ставкою за фактично відпрацьований час, грн;

$П_1$  – відсоток премії за виконання показника преміювання;

$П_2$  – відсоток премії за кожен відсоток перевиконання показника преміювання;

$П_{пп}$  – відсоток перевиконання показника преміювання.

Для робітників з погодинною оплатою праці на підприємствах розробляється преміальне положення, у якому указуються показники й умови преміювання, конкретні розміри премій, а також встановлюється коло робітників.

Погодинна форма оплати праці застосовується на тих виробничих процесах, де ускладнене точне нормування праці (операції з ремонту, налагодженню устаткування, на конвеєрі), а також на роботах, де особливе значення має висока якість продукції.

Відрядною називається така форма оплати праці, за якої робітник одержує заробітну плату за кількість виготовленої продукції (виконаних робіт) відповідної якості згідно з встановленими нормою часу і складністю робіт.

Системи відрядної форми оплати праці є: пряма відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна, непряма-відрядна, акордна.

Пряма відрядна система оплати праці стимулює збільшення випуску продукції і не передбачає зацікавленості робітника в поліпшенні інших показників – економії сировини, палива, енергії, тобто працівник зацікавлений у збільшенні індивідуального виробітку.

Відрядний заробіток робітника за індивідуальної прямої відрядної системи оплати праці (ЗПв) нараховується відповідними відрядними розцінками на фактичний обсяг робіт, виконаних робітником з кожного виду робіт, за розрахунковий період :

$$\text{ЗПв} = \sum_{i=1}^n P_{vi} \cdot Q_i,$$

де  $n$  – кількість видів робіт;

$P_{vi}$  – розцінка за одиницю кожного  $i$ -го виду робіт, грн;

$Q_i$  – фактичний обсяг вироблення по кожному  $i$ -му виду робіт.

При індивідуальній оплаті розцінка визначається за одною із двох нижче наведених формул :

$$P_v = T_c / N_{\text{вир}} ;$$

$$P_v = T_c \cdot N_{\text{ч}},$$

де  $P_v$  – відрядна розцінка, грн;

$T_c$  – тарифна ставка відповідного розряду, грн;

$N_{\text{вир}}$  – норма виробітку;

$N_{\text{ч}}$  – норма часу.

При відрядно-преміальній системі оплати праці заробіток робітника, розрахований за прямими відрядними розцінками, доповнюється преміями, які встановлюються у відсотках до прямої відрядної заробітної плати за виконання і перевиконання кількісних і якісних показників. Розрахунок заробітної плати по відрядно-преміальній системі (ЗПв-пр) розраховується за формулою :

$$\text{ЗПв-пр} = \text{ЗПв} + (\text{ЗПв} (\text{П1} + \text{П2} \cdot \text{Ппп}) / 100),$$

де  $\text{ЗПв}$  – заробіток за прямими відрядними розцінками;

П1 – премія у відсотках за виконання планових показників;

П2 – премія у відсотках за кожен відсоток перевиконання планових показників,

Ппп – відсоток перевиконання плану.

Відрядно-прогресивна система оплати праці передбачає зростання розцінки понад установлену базу.

При відрядно-прогресивній системі оплати праці продукція, виготовлена в межах установленої норми виробітку (вихідної бази), оплачується за звичайними відрядними розцінками, а продукція, виготовлена поверх норми, оплачується за розцінками, що прогресивно зростають в залежності від ступеня перевиконання норми. Вихідна база – це та межа виконання норм виробітку, понад яку виконана робота оплачується вже за підвищеними розцінками. Розмір збільшення відрядних розцінок у залежності від ступеня перевиконання вихідної норми (бази) визначається в кожному конкретному випадку спеціальною шкалою.

Загальний заробіток робітника (ЗПв-прг) можна розрахувати за формулою :

$$\text{ЗПв-прг} = \text{ЗПв} + (\text{Зв} \cdot (\text{Пн} - \text{Пб}) \cdot \text{Ку} / \text{Пн}),$$

де Пн – виконання норм виробітку, %;

Пб – вихідна база виконання норм виробітку, %;

Ку – коефіцієнт збільшення основної розцінки, взятої по шкалі.

Відрядно-прогресивна система оплати праці більшою мірою, ніж пряма відрядна, стимулює збільшення вироблення продукції порівняно з досягнутим рівнем і застосовується головним чином на «вузьких» ділянках виробництва.

Непряма відрядна система оплати праці застосовується для робітників технологічних процесів, що займаються обслуговуванням.

Вона найчастіше застосовується при організації оплати праці робітників, зайнятих обслуговуванням робітників-відрядників, що зайняті виготовленням продукції. При цій системі заробіток робітника знаходиться в прямій залежності від вироблення тих робітників, яких він безпосередньо обслуговує.

Оплата праці робітників при непрямій відрядній системі (ЗПнв) може розраховуватися за формулою :

$$\text{ЗПнв} = \text{Рнв} \cdot \text{Qф},$$

де Рнв – непряма відрядна розцінка, грн;

Qф – фактичне виконання завдання в робочих об'єктах обслуговування.

За непрямо-відрядною системою доцільно оплачувати працю тільки тих робітників, що дійсно значно впливають на рівень вироблення продукції робітниками-відрядниками.

Сутність акордної системи оплати праці полягає в тому, що вона встановлюється не за кожен зроблений операцію окремо, а за весь обсяг майбутньої роботи. Суму акордного заробітку розраховують на основі діючих норм часу (виробітку) і розцінок, а у випадках їхньої відсутності – виходячи з норм на аналогічні роботи. Загальна сума оплати за акордним підрядом встановлюється на основі складання калькуляцій, у якій вказується перелік усіх робіт (операцій), розцінка на кожен операцію і загальну вартість виконання всього обсягу акордного завдання, що визначається шляхом підсумовування вартості кожного виду робіт.

Преміювання за акордною системи оплати праці повинне здійснюватися за скорочення термінів виконання завдання при якісному виконанні робіт. Премія виплачується з фонду оплати праці в порядку, передбаченому в положенні про преміювання робітників конкретного підприємства. Акордна система оплати праці застосовується головним чином в будівництві і сільському господарстві.

Відрядна форма оплати праці застосовується на тих роботах, де працю можна нормувати, та з достатньою точністю визначити норми часу і виробітку.

### **Контрольні питання**

*Системи показників рівня життя населення. Вартісні показники рівня життя населення. Фактори, що беруть участь у формуванні доходів населення. Сутність зарплати, її функції і принципи. Фонд оплати праці, його склад. Номінальна і реальна зарплати. Мінімальна зарплата. Функції зарплати.*



*Основні принципи організації зарплати. Сутність і призначення тарифної системи оплати праці. Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник. Призначення тарифних сіток і тарифних ставок. Види доплат і надбавок. Форми оплати праці, їх суть і призначення. Схема посадових окладів, її суть і призначення. Кваліфікаційний довідник, його суть і призначення.*

## **Тема 6 Планування праці**

*Задачі, зміст і показники плану з праці. Планування чисельності і складу кадрів. Планування зростання продуктивності праці. Планування фонду оплати праці.*

План з праці становить собою систему кількісних і якісних показників, які відображають потребу підприємства у трудових ресурсах і заробітній платі, їх використання.

Вихідними даними для визначення необхідної кількості працівників є: виробнича програма на плановий період часу; норми часу, норми виробітку; трудомісткість виробничої програми; організаційно-технічні заходи по зниженню трудомісткості програми; звітні розрахункові дані про коефіцієнти виконання норм; баланс робочого часу одного працівника і деякі інші документи.

Існують різні методи планування чисельності працівників, основні з них такі:

- на основі трудомісткості;
- за нормами виробітку за одиницю часу;
- за нормами обслуговування.

При обґрунтуванні чисельності працівників, необхідних для виконання планового обсягу робіт на основі планової трудомісткості виробничої програми. Планова трудомісткість виробничої програми визначається за плановим нормативом трудових затрат на одиницю продукції, помноженою на

плановий випуск продукції. Планову чисельність працівників визначають шляхом ділення трудомісткості виробничої програми на ефективний фонд робочого часу одного працівника за рік. При цьому враховується заплановане перевиконання норм часу:

$$\text{Чпл} = \text{Тпл} / \text{Фпл} \cdot \text{Квн},$$

де Чпл – планова чисельність робітників-відрядників;

Тпл – планова трудомісткість виробничої програми, нормо-год.;

Фпл – плановий ефективний фонд часу одного працівника, год.;

Квн – плановий коефіцієнт виконання норм.

Планова трудомісткість виробничої програми визначається за плановими нормативами трудових затрат на одиницю продукції, помноженими на плановий випуск продукції.

Чисельність працівників для виконання заданого обсягу робіт в натуральному вираженні, як правило, визначають за нормами виробітку. Для цього спочатку визначається необхідний фонд ресурсів праці, виходячи з норм виробітку:

$$\text{Тв} = \text{Q} / \text{q},$$

де Тв – робочий час, необхідний для виконання обсягу робіт за нормами;

Q – обсяг і-их робіт в прийнятих одиницях виміру;

q – планова норма виробітку і-тої продукції за одиницю часу (в прийнятих одиницях виміру).

Коли відома кількість нормованого часу, яка потрібна для виконання певного обсягу робіт, можна розрахувати необхідну чисельність працівників за формулою :

$$\text{Чпл} = \text{Тв} / \text{Фпл} \cdot \text{Квн},$$

де Чпл – чисельність працівників.

Чисельність працівників, необхідних для експлуатації агрегатів, апаратів і машин та ін., визначається згідно з відповідними нормативами за формулою :

$$\text{Чпл} = \text{A} \cdot \text{Ч} \cdot \text{S} \cdot \text{Те} / \text{Фдн},$$

де А – число робочих агрегатів;

Ч – кількість робітників, необхідне для обслуговування одного агрегату протягом зміни (норма обслуговування);

S – кількість змін на добу;

Те – кількість діб роботи агрегату в плановому періоді;

Фдн – кількість днів роботи за плановим балансом робочого часу.

Планування чисельності працівників за кількістю робочих місць і нормами обслуговування, котрі виконують роботи, на які є норми обслуговування, зводиться до визначення загальної кількості об'єктів обслуговування з урахуванням змінності. Явочна кількість працівників визначається діленням цієї кількості об'єктів на норму обслуговування:

$$\text{Чсп} = Q \cdot S \cdot \text{Ксп} / \text{Нобс},$$

де Q – кількість об'єктів обслуговування;

Ксп – коефіцієнт середньооблікового складу, який визначається діленням номінального фонду робочого часу на планове число робочих днів;

Нобс – норма обслуговування, тобто кількість одиниць обладнання, розмір виробничих площ тощо, що обслуговуються одним або групою працівників.

Розрахунок кількості робочих місць застосовується під час планування чисельності тих працівників, для яких не можуть бути встановлені ні обсяги робіт, ні норми обслуговування. Робота їх виконується на певних робочих місцях і пов'язана з обслуговуванням конкретного об'єкта.

Розрахунок чисельності працівників за кількістю робочих місць (М) полягає в складанні переліку робочих місць і визначенні потреби в працівниках для кожного з них, що можна розрахувати за формулою :

$$\text{Чсп} = M \cdot S \cdot \text{Ксп}.$$

На основі розрахунку потреби в персоналі розробляється штатний розклад підприємства, який затверджується керівником за згодою з профспілками.

Штатний розклад – це документ, який указує обов'язкову чисельність робітників за кількістю, складом, професіями, спеціальностями, кваліфікацією, розміром постійної частки заробітної плати на одиницю часу і на рік, а також

доплатою і надбавками відносно постійного характеру. Після визначення потреби в персоналі проводяться заходи щодо набору робітників необхідної кваліфікації. В обґрунтуванні розробки розрахунків чисельності персоналу підприємства і складається кадрова політика.

Планування зростання продуктивності праці здійснюється такими основними методами:

- прямого розрахунку;
- за техніко-економічними факторами;
- аналітичним;
- моделювання.

*Метод прямого розрахунку* припускає, що продуктивність праці ( $ПП_{пл.}$ ) розраховується діленням планового обсягу виробництва ( $ОВ_{пл.}$ ) на планову чисельність працівників ( $Ч_{пл.}$ ):

$$ПП_{пл.} = ОВ_{пл.} / Ч_{пл.}$$

*Метод розрахунку зростання продуктивності праці за техніко-економічними факторами* базується на показниках відносної економії чисельності працюючих за рахунок впливу окремих факторів на рівень виробітку продукції: структурних змін у виробництві; підвищення технічного рівня виробництва; рівня виконання норм виробітку; спеціалізації виробництва; використання робочого часу; скорочення форми тощо.

Вихідна чисельність працівників ( $Ч_в$ ) на даний обсяг робіт може бути визначена таким чином:

1) при незмінній структурі виробництва:

$$Ч_в = Ч_{баз} \cdot I_{ов},$$

де  $Ч_{баз}$  – чисельність працівників в базовому періоді;

$I_{ов}$  – індекс росту обсягів виробництва;

2) за наявності структурних зрушень:

$$Ч_в = Ч_i \cdot I_{овi},$$

де  $Ч_i$  – чисельність працівників і-го структурного підрозділу;

$I_{овi}$  – індекс зростання обсягу виробництва і-го структурного підрозділу.

Економію чисельності робочої сили (ЕЧр) за рахунок модернізації або впровадження нового обладнання розраховують за формулою :

$$ЕЧр = ( 1 - М \cdot 100 / ( Мст \cdot 100 + Мм \cdot Пп ) ) \cdot Чв \cdot Тд / Тк,$$

де М – загальна кількість одиниць обладнання;

Мст – кількість не модернізованого обладнання;

Мм – кількість нового і модернізованого обладнання;

Пп – зростання продуктивності праці під час експлуатації нового або модернізованого обладнання, %;

Тд – кількість місяців дії нового або модернізованого обладнання;

Тк – календарна кількість місяців у розрахунковому періоді.

Економія чисельності працюючих (ЕЧпвп) визначається за формулою :

$$ЕЧпвп = Чпвп \cdot Ер \cdot Уз / 100 \cdot 100,$$

де Чпвп – вихідна чисельність працюючих для виробництва планового обсягу продукції, виходячи з виробітку базисного періоду;

Ер – відносна економія чисельності працівників, %;

Уз – частка працівників, зайнятих обслуговуванням обладнання, до чисельності промислово-виробничого персоналу, %.

Зростання продуктивності праці за рахунок підтягування працівників, які не виконують норми виробітку, визначається двома способами:

1) обчисленням безпосереднього росту продуктивності (Пп) праці за рахунок підтягування тих працівників, які не виконують норми до 100 %-го або середнього проценту виробітку колективу:

$$Пп = Чрі \cdot ( (100 - X_1) + (100 - X_2) ) \cdot Д / (Чр_1 + Чр_2),$$

де Чрі – чисельність працівників і-й групи;

Чр<sub>1</sub>, Чр<sub>2</sub> – чисельність працівників за групами, в яких рівень виконання норм виробітку нижче 100 %;

Х<sub>1</sub>, Х<sub>2</sub> – середнє виконання норм, відповідно, в групах;

Д – питома вага працівників, які не виконують норми загальної чисельності працівників.

2) виявленням економії чисельності працівників за рахунок заходів щодо виконання норм виробітку працюючим:

$$ЕЧр = Ч_{рбаз} \cdot ПВ_{рн} \cdot Ер \cdot 0,5/100;$$

$$ЕЧр = П_{рн} \cdot У/100,$$

де  $П_{рн}$  – планове підвищення рівня виконання норм виробітку групою працівників, які не виконують норми виробітку, %;

$ПВ_{рн}$  – питома вага групи працівників, які не виконують норми виробітку, в загальній чисельності працюючих, %;

$У$  – питома вага працівників-відрядників, які не виконують норми виробітку, в загальній чисельності робітників, %;

0,5 – коефіцієнт, який показує рівномірність підвищення рівня виконання норм протягом всього планового періоду.

Економія робочої сили за рахунок спеціалізації виробництва розраховується за формулою :

$$ЕЧр = (ПВ_{пл} - ПВ_{баз}) \cdot ОВ_{пл} / В_{баз} \cdot 100,$$

де  $ПВ_{пл}$ ,  $ПВ_{баз}$  – питома вага кооперованих поставок відповідно до планового і базисного періодів, %;

$ОВ_{пл}$  – обсяг виробництва в плановому періоді, грн;

$В_{баз}$  – виробіток на одного працівника в базисному періоді, грн,

а також за формулою :

$$ЕЧр = Ч_{в} \cdot (1 - (100 - ПВ_{пл}) / (100 - ПВ_{баз})).$$

Економія робочої сили за рахунок кращого використання робочого часу:

$$ЕЧр = Ч_{в} \cdot ПВ_{р} / 100 \cdot (П_{баз} - П_{пл}) / 100,$$

де  $ПВ_{р}$  – питома вага працівників в чисельності промислово-виробничого персоналу, %;

$П_{баз}$  і  $П_{пл}$  – втрати робочого часу відповідно в базисному і плановому періодах, %.

Скорочення невиходів на роботу веде до економії чисельності, яку можна обчислити за формулою :

$$ЕЧр = Ч_{в} \cdot ПВ_{р} \cdot (\Phi_{пл} - \Phi_{баз}) / \Phi_{баз},$$

де  $\Phi_{пл}$ ,  $\Phi_{баз}$  – кількість робочих днів, які відпрацьовує один працівник відповідно в плановому і базисному періодах.

Скорочення браку продукції сприяє економії робочої сили працівників-відрядників, яку можна обчислити за формулою :

$$ЕЧр = (Б_{баз} - Б_{пл})/100 \cdot Чр_{баз},$$

де  $Б_{баз}$ ,  $Б_{пл}$  – втрати від браку в відсотках від собівартості продукції відповідно в базисному і плановому періодах;

$Чр_{баз}$  – чисельність працівників-відрядників у базисному періоді.

Економія чисельності від змін у складі (асортименті) продукції розраховується за формулою :

$$ЕЧр = (Т_{баз} - Т_{пл}) \cdot Q_{пл} / K_{вн} \cdot \Phi_{пл},$$

де  $Т_{баз}$  і  $Т_{пл}$  – питома трудомісткість продукції відповідно в базисному і плановому періодах, нормо-год.;

$Q_{пл}$  – обсяг продукції в плановому періоді;

$K_{вн}$  – коефіцієнт виконання норм виробітку в плановому році;

$\Phi_{пл}$  – фонд корисного часу роботи одного працівника в плановому році, год.

Вплив кожного фактора на зростання продуктивності праці ( $ПТ_i$ ) обчислюють за формулою :

$$ПТ_i = ЕЧр_i \cdot 100 / Ч_v - ЕЧ,$$

де  $ЕЧр_i$  – економія чисельності робочої сили по  $i$ -му фактору, осіб;

$ЕЧ$  – економія робочої сили обчислена за всіма факторами, осіб.

Приріст продуктивності праці за всіма факторами визначається шляхом сумування його приросту за кожним фактором.

*Аналітичний метод* планування продуктивності праці базується на зниженні трудомісткості продукції і покращенні використання робочого часу в плановому році. Він знаходить застосування у внутрішньовиробничому плануванні, де ведеться облік і планування технологічної трудомісткості продукції.

*Моделювання зростання* продуктивності праці здійснюється на основі використання багатфакторних регресійних моделей. Багатфакторне моделювання дозволяє виявити фактори, які визначають рівень продуктивності

праці і розробити нормативи для її планування на поточний рік. При плануванні на перспективу потрібно використовувати регресійне багатофакторне динамічне моделювання.

Головна мета планування фонду оплати праці – забезпечення високих результатів виробництва, безпосередньої залежності розміру оплати праці від обсягу виробництва продукції і прибутку.

Основними вихідними даними для планування фонду оплати праці є: обсяги випуску продукції; її трудомісткість; чисельність працюючих; відрядні розцінки; тарифні ставки; штатний розклад керівників, спеціалістів і службовців; форми і системи заробітної плати, які використовуються на підприємстві; нормативи обслуговування; законодавчі акти з праці і заробітної плати.

Існують різні методи планування фонду оплати праці:

- укрупнені;
- прямого розрахунку;
- нормативний;
- поелементний.

*Укрупнений розрахунок* здійснюється за формулою :

$$\text{ФОП}_{\text{пл}} = \text{ФОП}_{\text{баз}} \cdot K_o \cdot H \pm E \cdot \text{ЗПсер},$$

де  $\text{ФОП}_{\text{пл}}$  – фонд оплати праці на плановий рік, грн;

$\text{ФОП}_{\text{баз}}$  – фонд оплати праці в базисному році, грн;

$K_o$  – коефіцієнт зростання обсягу виробництва;

$E$  – зміна чисельності у зв'язку з впливом технічних факторів в плановому році, осіб;

$\text{ЗПсер}$  – середньорічна заробітна плата одного працівника в базисному році, грн;

$H$  – норматив приросту заробітної плати на 1 % зростання обсягу виробництва.

*Метод прямого розрахунку* ґрунтується на визначенні планової чисельності за категоріями персоналу і їх середньорічної заробітної плати.



Плановий фонд оплати праці визначається за формулою :

$$\text{ФОП}_{\text{пл}} = \sum_{i=1}^n 3\text{Пі}_{\text{пл}} \cdot \text{Чі}_{\text{пл}},$$

де  $3\text{Пі}_{\text{пл}}$  – середньорічна заробітна плата одного працівника  $i$ -ої категорії персоналу в плановому періоді, грн;

$\text{Чі}_{\text{пл}}$  – планова чисельність  $i$ -ої категорії персоналу, осіб;

$i = 1, 2, 3, \dots, n$  – категорії персоналу.

*Нормативний метод* дозволяє за базовими показниками, а на нових підприємствах розрахунковим шляхом визначити норматив заробітної плати на одиницю або на 1 тис. грн продукції. При розрахунку за базовими вихідними даними фактичні витрати заробітної плати коректуються на планове відношення індексу зростання середньої заробітної плати ( $\text{Ісер. зп}$ ) до індексу продуктивності праці ( $\text{Іпп}$ ):

$$\text{Нбаз} = \text{Ісер.зп} / \text{Іпп}.$$

При плануванні визначають фонд годинної оплати праці, фонд денної оплати праці, фонд річної (квартальної, місячної) оплати праці.

Годинний фонд оплати праці являє собою оплату за вироблену продукцію або обсяг робіт, за фактично відроблений час (чол.-год.) робітниками, а також за виконання спеціальних функцій у робочий час. Він включає: оплату за відроблений час за тарифними ставками і відрядними розцінками, премії за відрядно і погодинно-преміальною системами, доплати за роботи в нічний час, доплати за керівництво бригадою та навчання учнів.

Денний фонд оплати праці – це оплата за час, який підлягає підробці, в чол.-днях. До його складу, окрім фонду годинної оплати праці, входять доплати підліткам за скорочений робочий день і оплата перерв в роботі матерів, які годують; оплата тимчасового сумісництва, за суміщення професій.

Місячний (річний) фонд оплати праці – це весь фонд оплати праці, нарахований робітникам підприємств. Він включає: фонд денної оплати праці; оплату відпусток; оплату часу, який витрачено на виконання держобов'язків;

виплати вихідних допоміг, заробітної плати робітникам, які відкомандировані на інші підприємства або на навчання; оплату за вислугу років та ін.

Розмір фонду годинної оплати праці визначається таким чином. Спочатку розраховують фонд оплати праці працівників-відрядників (ФОПвід) за формулою :

$$\text{ФОПвід} = \text{Розц}_i \cdot \text{ОП}_i,$$

де  $\text{Розц}_i$  – штучна відрядна розцінка на одиницю обсягу виробничої програми;

$\text{ОП}_i$  – обсяг продукції  $i$ -го виду.

Цей фонд можна обчислити за трудомісткістю продукції:

$$\text{ФОПвід} = \text{Нті} \cdot \text{ОПі} \cdot \text{Тсі},$$

де  $\text{Нті}$  – норматив трудозатрат на одиницю  $i$ -ої продукції;

$\text{ОПі}$  – обсяг виробництва  $i$ -го виду продукції;

$\text{Тсі}$  – тарифна ставка  $i$ -го виду робіт.

Плановий фонд робочого часу працівників-погодинників (ФОПпог) визначають за формулою :

$$\text{ФОПпог} = \text{Тспогі} \cdot \text{Чспогі} \cdot \text{Фплі},$$

де  $\text{Тспогі}$  – годинна тарифна ставка працівника-погодинника  $i$ -го розряду;

$\text{Чспогі}$  – чисельність працівників-погодинників  $i$ -го розряду;

$\text{Фплі}$  – плановий фонд робочого часу  $i$ -го розряду.

Фонд оплати праці керівників, спеціалістів і службовців (ФОПксс) визначається згідно з посадовими окладами шляхом множення місячного окладу кожної групи працівників на кількість місяців на рік і на кількість працівників у групі:

$$\text{ФОПксс} = 12 \cdot \text{Чі} \cdot \text{Окі},$$

де  $\text{Чі}$  – чисельність керівників, спеціалістів і службовців, які мають однаковий посадовий оклад, осіб;

$\text{Окі}$  – місячний оклад, грн.

До фонду оплати праці включають також стимулюючі виплати – премії, їх розмір за відрядно-преміальною і погодинно-преміальною системами оплати

праці (Зпр) визначається відповідно до діючих на підприємстві преміальних систем. Для цього використовується формула :

$$\text{Зпр} = (\text{Звід} \cdot \text{Ппр})/100;$$

$$\text{Зпр} = (\text{Зтар} \cdot \text{Ппр})/100,$$

де Ппр – відсоток премії до відрядної заробітної плати або тарифної ставки.

Відсоток премії за виконання і перевиконання науково обґрунтованих норм встановлюється за наступною залежністю:

$$\text{Зпр} = \text{ФОПвід} \cdot \text{Ппер} \cdot \text{Ппр} \cdot \text{Унон} \cdot \text{У},$$

де Ппер – відсоток перевиконання норм;

Ппр – відсоток премії за кожний процент перевиконання норм;

Унон – питома вага науково обґрунтованих норм за трудомісткістю;

У – питома вага працівників, які будуть премійовані за виконання і перевиконання науково обґрунтованих норм у загальній чисельності працівників-відрядників.

Складовою частиною фонду оплати праці є компенсаційні виплати, пов'язані з режимом праці й умовами праці. Це такі виплати:

а) надбавки до заробітної плати за безперервний стаж роботи (ФОПнс), вони обчислюються за формулою :

$$\text{ФОПнс} = \text{Чі} \cdot \text{Тпзі} \cdot \text{Кі} / 100,$$

де Чі – чисельність працівників відповідного стажу роботи, осіб;

Тпзі – пряма (тарифна) заробітна плата відповідного працівника, грн;

Кі – величина надбавки за стаж роботи, %;

б) доплати за умови праці (Фдуп):

$$\text{ФОПдуп} = \text{Чі} \cdot \text{Тпзі} \cdot \text{Кі} / 100,$$

де Чі – чисельність працівників, які працюють у важких і шкідливих умовах, а також в особливо тяжких та шкідливих умовах, осіб;

Тпзі – пряма (тарифна) заробітна плата відповідного працівника, грн;

Кі – величина надбавки за відхилення від нормальних умов праці, %;

в) доплати за роботу в нічний час:

$$\text{ФОП}_{\text{дн}} = \text{Чі} \cdot \text{Тсті} \cdot \text{Тнві} \cdot \text{Кнві} / 100,$$

де  $\text{Чі}$  – чисельність працівників, які працюють відповідно в нічній зміні, осіб;

$\text{Тсті}$  – тарифна ставка працівників  $i$ -ї групи, грн;

$\text{Тнві}$  – фонд нічного часу, год.;

$\text{Кнві}$  – відсоток доплат до тарифної ставки за кожну годину нічної зміни, %;

г) оплата за роботу у вихідні і святкові (неробочі) дні ( $\text{Фовд}$ ):

$$\text{Фовд} = \text{Чі} \cdot \text{Тсті} \cdot \text{Тзм} \cdot \text{Ді} \cdot \text{Квн},$$

де  $\text{Чі}$  – чисельність працівників, які працюватимуть у святкові дні, осіб;

$\text{Тсті}$  – тарифна ставка працівників  $i$ -ої групи працівників, грн;

$\text{Тзм}$  – тривалість зміни, год.;

$\text{Ді}$  – кількість святкових днів за рік для відповідної групи працівників, дні;

$\text{Квн}$  – коефіцієнт доплат.

До складу фонду оплати праці включаються також грошові суми за невідпрацьований час відповідно до чинного законодавства:

а) оплата щорічних і додаткових відпусток ( $\text{Фчв}$ ):

$$\text{Фчв} = \text{СЗПпл} \cdot \text{Отпл},$$

де  $\text{СЗПпл}$  – середня заробітна плата працівників, грн;

$\text{Отпл}$  – середня планова тривалість відпустки, дні;

б) доплати матерям за час перерв у роботі на годування і догляд грудних дітей і доплати підліткам за скорочений робочий день.

Доплати матерям ( $\text{Допм}$ ) визначається за формулою :

$$\text{Допм} = \text{П} \cdot \text{ФЗП},$$

де  $\text{П}$  – відсоток перерв одного працівника до реального фонду робочого часу одного працівника;

$\text{ФЗП}_{\text{год}}$  – фонд годинної заробітної плати.

Величина доплат підліткам ( $\text{Доппід}$ ):

$$\text{Доппід} = \text{Тсгод} \cdot \text{Фп},$$

де  $\text{Тсгод}$  – середня тарифна ставка підлітків, грн;

$\text{Фп}$  – кількість пільгових годин у плановому періоді, год.;

в) доплати незвільненим бригадирам за керівництво бригадою (Збр):

$$\text{Збр} = \text{Тбр} \cdot \text{Чбр} \cdot \text{Дбр},$$

де Тбр – заробітна плата бригадира за тарифом на плановому періоді;

Чбр – кількість бригадирів;

Дбр – розмір доплати бригадиру за керівництво бригадою у відсотках до тарифної ставки.

У випадках, коли змінюються обсяги виробництва і продуктивність праці на підприємстві, плановий фонд оплати праці може розраховуватися, виходячи зі звітнього фонду, скоректованого на показники зміни чисельності і середньої заробітної плати або зміни обсягів виробництва, продуктивності праці і середньої заробітної плати, за однією з формул :

$$\text{ФОПпл} = \text{ФОПб} \cdot \text{Ічис} \cdot \text{Іср.зп} \quad \text{або}$$

$$\text{ФОПпл} = \text{ФОПб} \cdot \text{Іов} \cdot \text{Іср.зп/Іпп},$$

де ФОПпл – плановий фонд заробітної плати, грн;

ФОПб – фонд заробітної плати за звітний період, грн;

Ічис – індекс зміни чисельності працівників;

Іср.зп. – індекс зміни середньої заробітної плати (в умовах інфляції – з урахуванням очікуваного інфляційного індексу);

Іов – індекс обсягу виробництва;

Іпп – індекс продуктивності праці за планом.

### **Контрольні питання**

*Основні методи планування продуктивності праці. Визначення потреби у робочій силі. Методи планування оплати праці. Нормативний метод оплати праці. Розрахунок середньої заробітної плати працівника.*

## Тема 7 Аналіз, звітність і аудит у сфері праці

*Основні завдання аналізу використання трудових ресурсів і витрат на оплату праці. Аналіз забезпеченості підприємства робочою силою і кваліфікаційного складу робітників. Аналіз руху і стабільності робочої сили. Аналіз використання робочого часу. Аналіз продуктивності праці. Аналіз використання фонду оплати праці. Аналіз соціального розвитку підприємства. Аудит праці.*

При аналізі використання трудових ресурсів і засобів на оплату праці на підприємствах вивчаються:

- забезпеченість підприємства і його структурних підрозділів робочою силою за категоріями, професійним і кваліфікаційним складом;
- показники руху робочої сили та його причини;
- використання робочого часу з метою виявлення невиправданих втрат і непродуктивних витрат;
- темпи росту продуктивності праці і вплив науково-технічного прогресу на рівень і динаміку продуктивності праці;
- організація, нормування праці;
- організація оплати праці, форми і системи мотивації праці;
- використання засобів на оплату праці;
- діюча практика організації внутрішньовиробничого госпрозрахунку і його ефективність;
- розвиток соціальної сфери;
- резерви підвищення використання трудових ресурсів і напрямки їх реалізації з метою підвищення ефективності діяльності підприємства.

Джерелом інформації для аналізу трудових ресурсів є план з праці, дані табельного обліку, матеріали спостережень – хронометражі і фотографії робочого дня, статистична звітність.

Важливо залучати і додаткову інформацію про використання трудових ресурсів: матеріали спеціальних соціологічних досліджень, виробничих нарад тощо.

Аналіз трудових показників варто починати з оцінки трудового потенціалу підприємства і тих змін, що відбулися в ньому за минулий період.

Якісна структура трудового потенціалу підприємства характеризується рядом угруповань працівників підприємства за такими ознаками, як стать, вік, стаж роботи на підприємстві, освіта, кваліфікація, характер механізації праці й ін.

При розв'язуванні питань про напрямки інвестицій у зв'язку з необхідністю реконструкції, модернізації, технічного озброєння виробництва можна використовувати такий розподіл працюючих за ступенем механізації і автоматизації праці:

- 1) робітники, які працюють вручну без застосування машин і механізмів;
- 2) робітники, котрі виконують роботу при машинах і механізмах вручну;
- 3) робітники, що виконують роботу за допомогою машин і механізмів, а також ті, що спостерігають за роботою автоматичного устаткування;
- 4) робітники, які виконують роботу з налагодження та регулювання машин і механізмів вручну.

На основі такого групування визначається коефіцієнт механізації і автоматизації праці ( $K_m$ ):

$$K_m = \frac{Ч_m}{Ч_{сп}},$$

де  $Ч_m$  – чисельність робітників, які виконують роботу за допомогою машин і механізмів, а також ті, що спостерігають за роботою автоматичного устаткування, осіб;

$Ч_{сп}$  – середньооблікова чисельність робітників.

Рівень інтенсивності руху працівників показують коефіцієнти обороту з прийому і вибуття, загального обороту та коефіцієнт заміщення. Коефіцієнти

стабільності і постійності кадрів характеризують ту частину працівників, які працюють на підприємстві певний період часу і характеризують сталість кадрів.

Коефіцієнт загального обороту робочої сили визначається відношенням суми кількості працівників, прийнятих і звільнених за звітний період, до середньооблікової чисельності працівників.

Коефіцієнт заміщення дорівнює відношенню різниці між кількістю прийнятих і вибулих робітників до середньооблікової їх чисельності.

Коефіцієнт обороту з прийому визначається розподілом кількості працівників, прийнятих за аналізований період, на середньооблікову чисельність працюючих.

Коефіцієнт обороту з вибуття встановлюється розподілом кількості вибулих працівників за досліджуваний період на середньооблікову чисельність працюючих.

При аналізі руху робочої сили необхідно користуватися коефіцієнтом плинності, що виражається відношенням числа працівників, які пішли з підприємства за власним бажанням, з дозволу адміністрації і звільнених за порушення трудової дисципліни, до середньооблікової чисельності працюючих.

До можливих причин плинності відносять: зміну місця проживання; незадоволеність розмірами заробітку, професією, несприятливі умови і режим праці; віддаленість житла від місця роботи; використання не за фахом; відсутність можливості прасування по службі; несприятливі соціально-психологічні умови.

Крім показників зовнішнього руху робочої сили, аналізуються і показники внутрішнього руху – міжцехового, міжпрофесійного і кваліфікаційного. Коефіцієнт внутрішнього обороту розраховується відношенням чисельності працюючих, що брали участь у внутрішньому русі незалежно від числа змін в їх позиціях, до середньооблікової чисельності.

Показники руху робочої сили можуть розраховуватися як в цілому по підприємству, так і за окремими підрозділами. Коефіцієнт постійності кадрів розраховується розподілом чисельності працівників, які знаходяться в списках підприємства протягом усього року до середньої чисельності працівників.



Коефіцієнт стабільності кадрів характеризує частку працівників, що мають стаж роботи на підприємстві п'ять або більше років у загальній сукупності працюючих.

Аналіз використання робочого часу має на меті виявити невиправдані втрати і непродуктивні витрати робочого часу, установити конкретні причини і місця виникнення цих втрат, виявити їх вплив на обсяг виробленої продукції, розробити заходи щодо ущільнення робочого дня.

До втрат робочого часу відносяться нерегламентовані перерви протягом робочого дня, а також непродуктивні витрати часу, зв'язані наприклад, з виробничим браком, виконанням операцій, не передбачених технологією, відволіканням працівників від виконання його функціональних обов'язків.

Аналіз використання робочого часу здійснюється на основі балансу робочого часу (календарний фонд робочого часу) за показниками:

1. Відпрацьовано всього з них надурочно;

2. Всього не відпрацьовано, у тому числі: щорічні відпустки (основні та додаткові), тимчасова непрацездатність (хвороби), відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами, навчальні відпустки та інші неявки, передбачені законодавством, неявки у зв'язку з тимчасовим переведенням для роботи на іншому підприємстві, відпустки за ініціативою адміністрації, з них тривалістю понад 3 місяці підряд, неявки у зв'язку з переведенням на скорочений робочий день, тиждень, простої, масові невиходи на роботу, прогули (страйки), неявки у зв'язку з міжсезонням (заповнюють сільськогосподарські підприємства на працівників, зайнятих в основній діяльності);

3. Свята і вихідні.

На основі балансу робочого часу обчислюються показники:

коефіцієнт використання календарного часу (Ккч) :

$$Ккч = Т_{\text{відпр}} / Т_{\text{к}},$$

де  $T_{\text{відпр}}$  – відпрацьований фонд робочого часу,

$T_{\text{к}}$  – календарний фонд часу.

Коефіцієнт використання табельного фонду часу (Ктч) :

$$Ктч = Т_{\text{відпр}} / Т_{\text{т}},$$

де  $T_{\text{т}}$  – табельний фонд часу.

Табельний фонд розраховується як різниця календарного фонду та святкових і вихідних днів.

Коефіцієнт використання максимально можливого фонду робочого часу (Кмч):

$$Кмч = Т_{відпр} / Т_{мв},$$

де  $T_{мв}$  – максимально можливий фонд робочого часу.

Максимально можливий фонд робочого часу дорівнює різниці табельного фонду часу і відпусток.

Різниця між знаменником і чисельником останнього показника характеризує резерв часу, що може бути використаний для збільшення випуску продукції.

Фонд робочого часу ( $T$ ) залежить від чисельності працюючих ( $Ч$ ), кількості відпрацьованих днів одним працюючим ( $Д$ ) і середньої тривалості робочого дня ( $P$ ):

$$T = Ч \cdot Д \cdot P.$$

Вихідні дані для розрахунку впливу факторів на зміну фонду робочого часу в порівнянні з планом (базисним періодом): фонд робочого часу, год.; чисельність працюючих, чол., кількість відпрацьованих днів одним працюючим, середня тривалість робочого дня, год.

Оцінка впливу факторів на зміну фонду робочого часу здійснюється з використанням методу ланцюгових підстановок.

Вплив зміни чисельності працюючих на відхилення фактичного фонду робочого часу від планового ( $\Delta T_{ч}$ ) розраховується за формулою :

$$\Delta T_{ч} = (Ч_{ф} \cdot Д_{пл} \cdot P_{пл}) - (Ч_{пл} \cdot Д_{пл} \cdot P_{пл}),$$

Вплив зміни кількості відпрацьованих днів одним працівником ( $\Delta T_{д}$ ):

$$\Delta T_{д} = (Ч_{ф} \cdot Д_{ф} \cdot P_{пл}) - (Ч_{ф} \cdot Д_{пл} \cdot P_{пл}),$$

Вплив зміни середньої тривалості робочого дня ( $\Delta T_{р}$ ):

$$\Delta T_{р} = Ч_{ф} \cdot Д_{ф} \cdot P_{ф} - Ч_{ф} \cdot Д_{ф} \cdot P_{пл},$$

Для оцінки продуктивності праці використовують натуральний, вартісний і трудовий методи її вимірювання.

Аналіз продуктивності праці здійснюється в наступному порядку:

- аналізується рівень і динаміка планових і фактичних показників продуктивності праці – вироблення продукції на одного працюючого ПВП і на одного робітника, трудомісткості продукції;
- визначається вплив продуктивності праці на виконання плану виробництва;
- визначається вплив найважливіших факторів на ріст продуктивності праці.

Аналіз продуктивності праці починають з загального аналізу зміни її рівня і динаміки

Для аналізу впливу факторів на величину продуктивності праці можуть використовуватись різні факторні моделі.

Наприклад, продуктивність праці (ПП) може бути розрахована за формулою :

$$ПП = V/\mathcal{C},$$

де V – обсяг виробництва продукції;

Ч – середньооблікова чисельність промислово-виробничого персоналу або робітників.

Для окремих цехів формула визначення продуктивності праці може бути представлена наступним чином:

$$ПП = B \cdot \bar{\mathcal{C}} / \mathcal{C},$$

де B – обсяг виробництва продукції у натуральному виразі;

$\bar{\mathcal{C}}$  – середня оптова ціна продукції.

При використанні цієї факторної моделі оцінка впливу факторів на зміну продуктивності праці від планового рівня здійснюється за формулами :

оцінка впливу обсягу виробництва ( $\Delta ПП_v$ ):

$$\Delta ПП_v = (B_f \cdot \bar{\mathcal{C}}_{пл} / \mathcal{C}_{пл}) - (B_{пл} \cdot \bar{\mathcal{C}}_{пл} / \mathcal{C}_{пл});$$

оцінка впливу середньооблікової чисельності робітників ( $\Delta ПП_{\mathcal{C}}$ ):

$$\Delta ПП_{\mathcal{C}} = (B_f \cdot \bar{\mathcal{C}}_{пл} / \mathcal{C}_f) - (B_f \cdot \bar{\mathcal{C}}_{пл} / \mathcal{C}_{пл});$$

оцінка впливу середньої оптової ціни ( $\Delta ПП_{\bar{ц}}$ ):

$$\Delta ПП_{\bar{ц}} = (Вф \cdot \bar{Цф} / Чф) - (Вф \cdot \bar{Цпл} / Чф),$$

де  $Впл$ ,  $Вф$  – плановий, фактичний обсяг виробництва, натур. од.;

$\bar{Цпл}$ ,  $\bar{Цф}$  – планова, фактична ціна одиниці продукції, грн;

$Чпл$ ,  $Чф$  – планова, фактична чисельність робітників.

Для оцінки впливу факторів на рівень середньорічного виробітку робітника може використовуватися наступна модель:

$$РВ = Д \cdot Р \cdot ГВ$$

де  $РВ$  – річний виробіток одного робітника, грн/осіб;

$Д$  – кількість днів, відпрацьованих одним робітником;

$Р$  – середня тривалість робочого дня, год.;

$ГВ$  – годинний виробіток одного робітника, грн/осіб.

Вплив кількості днів, відпрацьованих одним робітником ( $\Delta РВд$ ), визначається за формулою :

$$\Delta РВд = Дф \cdot Рпл \cdot ГВпл - Дпл \cdot Рпл \cdot ГВпл.$$

Вплив середньої тривалості робочого дня:

$$\Delta РВр = Дф \cdot Рф \cdot ГВпл - Дф \cdot Рпл \cdot ГВпл.$$

Вплив годинного виробітку одного робітника ( $\Delta РВгв$ ):

$$\Delta РВгв = Дф \cdot Рф \cdot ГВф - Дф \cdot Рф \cdot ГВпл.$$

Найважливішою задачею аналізу є вивчення факторів зміни виробітку, що поділяються на такі групи:

- підвищення технічного рівня виробництва;
- удосконалювання управління, організації виробництва і праці;
- структурні зміни у виробництві тощо.

Вплив цих факторів на продуктивність праці визначається на основі розрахунку відносної зміни чисельності працюючих за рахунок здійснення конкретних організаційно-технічних заходів за формулою :

$$\Delta ПП_i = (E_i / (Ч_{розр} - E)) \cdot 100.$$

Приріст продуктивності праці під впливом усіх факторів у цілому визначається наступним чином:

$$\Delta\Pi = (E / (\text{Чрозр} - E)) \cdot 100,$$

де  $\Delta\Pi_i$  – приріст продуктивності праці за рахунок дії  $i$ -го техніко-економічного фактора, %;

$E_i$  – відносна економія чисельності працюючих за рахунок  $i$ -го фактора;

$\Delta\Pi$  – приріст продуктивності праці в цілому, %;

$E$  – відносне скорочення чисельності працюючих за рахунок дії усіх техніко-економічних факторів;

Чрозр – розрахункова чисельність працюючих, що показує, яка чисельність працівників необхідна підприємству для виконання заданого обсягу виробництва при збереженні базового рівня виробітку.

Трудомісткість одиниці продукції становить собою відношення робочого часу до кількості виготовленої продукції у натуральному або умовно-натуральному вимірі. Такий метод вимірювання продуктивності праці застосовується, коли підприємство виробляє однорідну продукцію. Цей метод широко використовується для оцінки продуктивності праці за підрозділами підприємства. Базою для оцінки фактичної трудомісткості є її нормативне значення. Доцільно також здійснити аналіз динаміки трудомісткості за ряд років, її постійне зниження свідчить про ефективну інвестиційну політику на підприємстві, впровадження новітніх технологій, підвищення рівня механізації і автоматизації виробничих процесів, удосконалення організації виробництва і праці. Крім того, трудомісткість може бути розрахована з використанням вартісної оцінки обсягу виробництва і показує фонд робочого часу, що приходить на 1 грн. виготовленої продукції.

Між трудомісткістю продукції і середньогодинним виробітком існує залежність, яка виражається формулою :

$$\Delta TM = (\Delta GB \cdot 100) / (100 + \Delta GB),$$

де  $\Delta TM$  – приріст трудомісткості продукції, %;

$\Delta GB$  – приріст середньогодинного виробітку, %.

У свою чергу приріст продуктивності праці під впливом зміни трудомісткості визначається за формулою :

$$\Delta ГВ = (\Delta ТМ / (100 - \Delta ТМ)) \cdot 100.$$

Вивчення витрат на заробітну плату починають з попередньої оцінки використання фонду оплати праці у цілому по підприємству, у тому числі в розрізі окремих категорій персоналу підприємства. Економія (перевитрати) фонду оплати праці виявляється зіставленням фактично нарахованого фонду оплати праці з плановим. Аналіз здійснюється за показниками:

- середньооблікова чисельність – усього, у т.ч. ПВП серед них робітників керівників спеціалістів службовців;
- фонд оплати праці – усього, у т.ч. ПВП серед них робітників, керівників, спеціалістів, службовців;
- фонд основної заробітної плати – усього, у т.ч. ПВП серед них робітників, керівників, спеціалістів, службовців;
- фонд додаткової заробітної плати – усього, у т.ч. ПВП серед них робітників, керівників, спеціалістів, службовців;
- середньорічна заробітна плата, у т.ч. ПВП серед них робітників, керівників, спеціалістів, службовців.

Далі аналізується склад і структура фонду оплати праці за елементами виплат:

- фонд оплати праці штатних працівників усього, у т.ч.: фонд основної заробітної плати;

Фонд додаткової заробітної плати, усього з нього: надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів: бригадирам за керівництво бригадою , за суміщення професій, за роботу у нічний час. Премії за виробничі результати. Винагорода за вислугу років, стаж роботи. Оплата за працю у вихідні та святкові дні. Оплата виконання державних або громадських обов'язків. Оплата щорічних і додаткових відпусток. Виплати в порядку компенсації втрати заробітної плати згідно з чинним законодавством: у зв'язку з порушенням терміну її виплати внаслідок зростання споживчих цін, інші виплати.

Заохочувальні та компенсаційні виплати, усього із них: матеріальна допомога, соціальні пільги, що носять індивідуальний характер, винагороди за підсумками роботи за рік, інші виплати.

Після аналізу загальної суми фонду оплати праці і його структури слід оцінити вплив на розмір ФОП зміни чисельності персоналу ( $\Delta\text{ФОПч}$ ) і середньої заробітної плати ( $\Delta\text{ФОПсз}$ ) :

$$\Delta\text{ФОПч} = \text{Ч}_1 \cdot \text{СЗ}_0 - \text{Ч}_0 \cdot \text{СЗ}_0;$$

$$\Delta\text{ФОПсз} = \text{Ч}_1 \cdot \text{СЗ}_1 - \text{Ч}_1 \cdot \text{СЗ}_0,$$

де  $\text{Ч}_1, \text{Ч}_0$  – чисельність персоналу у звітному і базовому періодах;

$\text{СЗ}_1, \text{СЗ}_0$  – середня заробітна плата працюючих у звітному і базовому періодах.

У процесі аналізу ефективності використання засобів на оплату праці необхідно оцінити динаміку середньої заробітної плати і співвідношення темпів її зростання і зростання продуктивності праці. Для забезпечення розширеного виробництва потрібно, щоб темпи росту продуктивності праці випередили темпи росту його оплати.

В умовах інфляції при аналізі індексу реальної середньої заробітної плати необхідно враховувати індекс інфляції за період, що аналізується:

$$\text{Ізпр} = \text{СЗ}_1 / (\text{СЗ}_0 \cdot \text{Іі}),$$

де  $\text{Ізпр}$  – індекс росту реальної заробітної плати;

$\text{СЗ}_1, \text{СЗ}_0$  – середня заробітна плата працівників за звітний і базовий періоди;

$\text{Іі}$  – індекс інфляції.

Після загального аналізу використання фонду оплати праці по підприємству подібний аналіз здійснюється за його структурними підрозділами. Особливу увагу треба приділити порівняльному аналізу середньої заробітної плати працюючих, в тому числі і за категоріями в розрізі структурних підрозділів підприємства.

Для оцінки ефективності використання засобів на оплату праці застосовуються також такі показники, як обсяг товарної продукції в діючих

цінах, сума прибутку на 1 грн заробітної плати й ін. У процесі аналізу варто вивчити динаміку цих показників.

Задачами аналізу соціального розвитку підприємства є:

- оцінка рівня виконання плану соціального розвитку і соціальної захищеності;
- оцінка забезпеченості виконання плану фінансовими ресурсами;
- вивчення динаміки показників соціального розвитку і соціальної захищеності;
- виявлення і розробка заходів реалізації резервів підвищення соціальної захищеності і соціального розвитку.

Показники соціального розвитку вивчаються за наступними основними групами:

- соціально-кваліфікаційна структура персоналу;
- підвищення кваліфікації і загальноосвітнього рівня працюючих;
- удосконалення умов праці і посилення охорони здоров'я працюючих;
- поліпшення соціально-культурних і житлово-побутових умов.

Аналіз соціально-кваліфікаційної структури здійснюється з використанням показників:

- загальної чисельності працівників, у тому числі за категоріями працюючих;
- з загальної чисельності чоловіків і жінок;
- робітників, зайнятих кваліфікованою і некваліфікованою працею;
- середнього кваліфікаційного розряду робітників.

Аналіз умов праці здійснюється за кожним цехом, ділянкою, робочим місцем. Це дає змогу виявити ділянки з несприятливими умовами праці. Умови праці характеризуються такими показниками:

- забезпеченість працівників санітарно-побутовими приміщеннями;
- рівень санітарно-гігієнічних умов праці: рівень освітлення, температурних умов, запиленості, загазованості, шуму, вібрації тощо;
- рівень частоти травматизму в розрахунку на 100 працюючих;



- відсоток працівників, що мають професійні захворювання;
- кількість випадків захворювання на 100 працюючих;
- число днів тимчасової непрацездатності на 100 працюючих.

Умови праці вивчаються з точки зору відповідності діючим нормативам.

Для оцінки заходів з укріплення здоров'я працівників визначається кількість путівок в санаторії, профілакторії, дома відпочинку і процент працюючих, що отримали путівки.

Соціально-психологічну атмосферу оцінюють з урахуванням симпатій і антипатій, тісноти контактів, активного ядра і т. ін. За результатами аналізу визначають мотиваційну поведінку окремих працівників для реалізації цілей підприємства. Велику роль у цьому відіграє встановлення нормативних взаємовідносин між керівниками і підлеглими, дотримання етичних норм поведінки.

Соціально-культурні і житлово-побутові умови працюючих і членів їх сімей характеризуються:

- часткою працівників, забезпечених житлом за діючими нормами;
- кількістю посадочних місць у столовій в розрахунку на 100 працівників;
- забезпеченістю дітей працюючих дитячими садками, оздоровчими таборами.

Для узагальненої характеристики рівня соціального розвитку колективу може використовуватися інтегральний показник, що розраховується як середня арифметична на основі поодиноких показників.

Контроль розрахунків з оплати праці є однією з найважливіших і складних ділянок ревізійної роботи, так як безпосередньо зачіпає економічні інтереси усіх без винятку працівників підприємства, що перевіряється.

Головними задачами ревізії розрахунків з оплати праці є: перевірка дотримання штатного розкладу на підприємстві; вивчення організації і нормування праці, використання робочого часу; оцінка системи оплати праці та її відповідність умовам праці; перевірка правильності та своєчасності

розрахунків з працівниками, а також цільового використання коштів, що призначені на оплату праці;

- контроль правильності відрахувань із заробітної плати та нарахувань у державні цільові фонди.

Джерелами інформації при ревізії розрахунків з оплати праці є:

- накази і розпорядження про прийом на роботу, звільнення і надання відпусток, договори, контракти, документи обліку персоналу, особисті картки працівників;

- документи з обліку виробітку готової продукції та здачі її на склад, рапорти, наряди, табелі обліку робочого часу;

- документи, що надають право на отримання додаткової оплати праці, нарахування премій, надання допомоги, субсидій та компенсацій;

- розрахункові та платіжні відомості;

- реєстри аналітичного і синтетичного обліку заробітної плати;

- звітність підприємства з трудових показників та розрахунків з державними цільовими фондами.

Більшість працівників підприємства оформлюється на роботу на підставі договорів. Укладається трудовий договір, як правило, шляхом оформлення наказу чи розпорядження власника про прийняття працівника на роботу. Тому ревізору на першому етапі ревізії розрахунків з оплати праці слід перевірити, чи є такі накази про зарахування усіх робітників і службовців до штату підприємства.

Згідно з чинним законодавством України для певних категорій працівників підставою для прийняття на роботу або зарахування на певну посаду є контракт. Перелік посад, на які працівники зараховуються (наймаються) за контрактом, на підприємствах, де контрактна форма трудового договору дозволена законодавством, визначається колективним договором. Цей перелік повинен бути оформлений як додаток до колективного договору.

Під час ревізії треба перевірити, чи з усіма такими особами укладено контракт, тобто особлива форма трудового договору, укладеного в письмовій

формі на визначений сторонами строк або на час виконання певної роботи. При цьому слід пам'ятати, що власник (уповноважений ним орган) може вимагати від працівника, який працює за трудовим договором, укладення контракту тільки тоді, коли працівник належить до категорії осіб, які, згідно з законами, працюють за контрактами. Інакше умови праці за контрактом можуть бути визнані недійсними.

Ревізору слід ретельно перевірити законність оплати праці працівників, які працюють за сумісництвом. Сумісництвом вважається виконання працівником, крім своєї основної, іншої регулярно оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або іншому підприємстві, організації або у громадянина (підприємця, приватної особи) за наймом. При цьому слід пам'ятати, що керівники державних підприємств, їхні заступники, керівники структурних підрозділів та їхні заступники не мають права працювати за сумісництвом (за винятком наукової, викладацької, медичної і творчої діяльності). Але висококваліфікованим спеціалістам дозволяється за погодженням з власником здійснювати педагогічну діяльність у вищих навчальних закладах та навчальних підрозділах підвищення кваліфікації за сумісництвом у робочий час до 4 годин на тиждень із збереженням за ними заробітної плати за місцем основної роботи.

Від роботи за сумісництвом слід відрізнити суміщення професій та вторинну зайнятість населення. Суміщення професій (посад) – це виконання працівником разом зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією протягом встановленої законодавством тривалості робочого дня (робочої зміни), якщо це економічно доцільно і не веде до погіршення якості продукції. Доцільність суміщення професій на свій розсуд вирішують сторони трудового договору (адміністрація підприємства і працівник).

Головною ознакою трудового договору, яка відрізняє його від так званої трудової угоди, є те, що за трудовим договором працівник бере на себе зобов'язання виконання роботи з підляганням внутрішньому трудовому

розпорядкові. Тому ревизор повинен перевірити наявність внутрішнього трудового розпорядку, який є регулятором організації праці на кожному підприємстві, установі чи організації. Внутрішній трудовий розпорядок затверджує колектив підприємства за поданням власника або уповноваженого ним органу і профспілкового комітету на основі типових правил. У цьому документі конкретизуються вимоги законодавства щодо обов'язків працівників (приймання і звільнення з роботи, використання робочого часу, адміністративний вплив на порушників, форми заохочення за сумлінну працю).

Слід зазначити, що всі правовідносини, пов'язані з укладанням і виконанням трудових договорів, регулюються кодексом законів України про працю (КЗпП). Це відрізняє трудові правовідносини за трудовими договорами від цивільно-правових правовідносин за так званими трудовими угодами, за якими насправді виступають договір підряду, договір доручення або авторський договір, предметом яких є надання повних результатів праці. Ці договори регулюються нормами цивільного права, і законодавство про працю на них не поширюється, що повинен враховувати ревизор під час перевірки трудових взаємовідносин на підприємстві.

Під час ревізії додержання штатної дисципліни слід перевірити, чи не утримуються у штаті підприємства, що перевіряється, працівники інших організацій (у тому числі тих, яким підпорядковано це підприємство), а також понадштатні одиниці за рахунок фонду оплати праці виробничих робітників.

Більш детально трудові відносини регламентуються в колективних договорах, які укладаються на підприємствах незалежно від форм власності і господарювання, і використовуючи найману працю, мають право юридичної особи, між власником, з однієї сторони, і профспілковою організацією чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом – з другої.

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, зокрема:

- зміни в організації виробництва і праці;
- нормування і оплата праці, встановлення форм, систем, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);
- режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
- встановлення гарантій, компенсацій, пільг.

Перевірка стану розрахунків з оплати праці починається із зіставлення показників поточної та річної звітності з даними аналітичного і синтетичного обліку заробітної плати. При ревізії правильності нарахування заробітної плати робітникам, які перебувають на почасовій оплаті, використовують показники табельного обліку. Під час перевірки поставлення в структурних підрозділах цього обліку слід встановити, чи підтверджуються в табелях дані про час, який було не відпрацьовано з поважних причин, відповідними виправдувальними документами (листками про тимчасову непрацездатність, наказами про надання відпусток, повістками суду та ін.). Для робітників, які знаходяться на відрядній оплаті праці, перш за все, треба зіставити показники виробітку, які прийняті для розрахунку заробітної плати, з фактичними даними про здачу готової продукції на склад чи деталей суміжним структурним підрозділам.

На думку більшості спеціалістів з питань контролю, об'єктом особливої уваги повинні стати дані про оплату виконаних ремонтних та будівельних робіт. Якщо під час ревізії будуть встановлені і факти виконання таких робіт, й оплата їх за договорами підряду, то необхідно з'ясувати і перевірити такі питання:

- наявність обставин, які зумовили необхідність виконання робіт сторонніми особами;
- відповідність фактично виконаних обсягів робіт обсягам, які вказані в договорах і актах прийому виконаних робіт;

– факти одержання грошей безпосередніми виконавцями у повному обсязі.

Ревізор шляхом опитування ініціаторів таких договорів повинен отримати від них переконливі докази виконання робіт сторонніми особами: відсутність кадрів необхідної кваліфікації, завантаженість власних працівників, відсутність оригінальних рішень при виконанні цих робіт та ін. Після експертного визначення фактичних обсягів робіт, виконаних за такими договорами, ревізор повинен встановити, чи дійсно ці роботи виконувалися сторонніми особами. Тому в договорі підряду вказуються усі дані про виконавців: прізвище та ініціали, серія і номер паспорту, домашня адреса й номер телефону. Під час перевірки ревізору бажано хоча б вибірково підтвердити факти отримання у повному обсязі грошей безпосередніми виконавцями робіт.

Ревізору слід ретельно перевірити і підстави для нарахування працівникам підприємства (особливо керівному складу) різних видів премій, доплат і надбавок, гарантійних та компенсаційних виплат, одноразових заохочень.

Для цього ревізору слід ознайомитися, перш за все, з Переліком доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів, що мають міжгалузевий характер. Вони наведені у додатку до Генеральної угоди між КМУ і Конфедерацією роботодавців України. Конкретні надбавки та доплати на підприємстві встановлюються в колективному договорі. Підстави для нарахування різних премій встановлюються в локальних положеннях про преміювання, які затверджуються власником за погодженням з профкомом. У цих положеннях встановлюються конкретні показники, умови преміювання, коло працівників, що мають право отримувати премію, граничні розміри премії (у відсотках до посадового окладу), підстави для зниження і позбавлення премії. Ревізору також слід перевірити, щоб всі заохочення були оформлені відповідним наказом (розпорядженням) власника.

Згідно з чинним законодавством до інших заохочувальних та компенсаційних виплат відноситься і матеріальна допомога, яка, за словами профспілкових лідерів, є важливим фактором соціального захисту населення. Але на деяких підприємствах вона використовується для компенсації втрат заробітної плати керівникам підприємства під час дії накладених на них дисциплінарних стягнень. Тому ревизору слід перевірити наявність мотивованих звернень працівників на видачу матеріальної допомоги та відповідних резолюцій профспілкових комітетів.

З метою контролю правильності нарахування виплат, які передбачені чинним законодавством за невідпрацьований час, ревизору слід перевірити діючий на підприємстві порядок обчислення середньої заробітної плати. Обчислення середньої заробітної плати для оплати часу відпусток повинно проводитися з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки.

Частиною державної системи соціального захисту населення в Україні є індексація грошових доходів громадян, що дає їм можливість частково або повністю відшкодувати подорожчання споживчих товарів і послуг. Відповідно до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення», індексації підлягають доходи громадян, що одержуються ними в гривнях на території України і не мають разового характеру: пенсії, стипендії, соціальна допомога і оплата праці (грошове забезпечення). Для індексації грошових доходів населення використовується індекс споживчих цін і тарифів на товари і послуги.

Одночасно з перевіркою правильності нарахування заробітної плати ревизор повинен перевірити законність і правильність утримань із заробітної плати. Згідно з чинним законодавством бухгалтерія підприємства повинна провадити такі види утримань із заробітної плати працівників:

- прибутковий податок з громадян (податок з доходів фізичних осіб);
- військовий збір;
- профспілкові внески (на підставі заяв працівників);
- аліменти (за виконавчими листами судових органів);

- за брак і завданий підприємству матеріальний збиток;
- за наданий кредит;
- інші види добровільних утримань згідно з заявами працівників.

Одночасно з перевіркою правильності нарахування заробітної плати ревизор повинен перевірити й порядок нарахування роботодавцями єдиного соціального внеску, базою для визначення якого є фактичні витрати на оплату праці найманих працівників.

Перевіряючи ці утримання і нарахування, ревизору слід пам'ятати, що нормативно-правова база з цих питань постійно змінюється. Тому йому слід чітко визначити строк дії кожного законодавчого і нормативного документа й враховувати це під час перевірки розрахунків із заробітної плати.

Відповідальним етапом аудиту є перевірка достовірності розрахункових і платіжних відомостей. Як правило, платіжні відомості на виплату зарплати, премій тощо перевіряються у такому порядку: відповідність платіжних відомостей розрахунковим відомостям; правильність підсумків і наявність підсумків прописом; наявність на відомостях підписів керівника підприємства і головного бухгалтера, а також працівників, які склали і перевірили відомість; наявність підписів одержувачів грошей; правильність депонування сум.

Вивчаючи конкретні факти розкрадання грошових коштів введенням у платіжні відомості вигаданих або підставних осіб, аудиторам необхідно з'ясувати такі питання: чи працювала особа, на ім'я якої нарахована оплата праці в даному господарстві, чи ні; якщо особа, зазначена в платіжній відомості, не працювала в даному господарстві, то чи є вона вигаданою; хто фактично одержав гроші, вписані на ім'я особи, яка не працювала в даному господарстві, і хто із службових осіб брав участь у оформленні незаконної операції по нарахуванню оплати праці на ім'я особи, яка не працювала в даному підприємстві чи установі.

Основними методами перевірки платіжних відомостей є: арифметичний підрахунок сум у кожній колонці і в рядку платіжної відомості і порівняння їх з виведеним підсумком; ретельне вивчення платіжних відомостей і виявлення



всіх підчисток, виправлень, дописок прізвищ і т. ін. (особливо простежити, чи складалась відомість одним працівником і однаковими чорнилами, на одній і тій же машині); звіряння сум, одержаних за чеком з банку, виплачених працівникам за платіжними відомостями.

Під час перевірки встановлюється дотримання підприємством чинного порядку витрачання готівкової виручки, зокрема здійснення ним виплат, що пов'язані з оплатою праці, за наявності податкового боргу.

Під час перевірки контролюючі органи встановлюють, у які періоди підприємство, що перевіряється, мало податковий борг, що обліковується в органах державної податкової служби України.

Під час перевірки встановлюються факти проведення підприємством у ці періоди зазначених вище виплат, пов'язаних з оплатою праці, за наявності в нього податкового боргу. Для цього за записами в касовій книзі та за платіжними (розрахунково-платіжними) відомостями і видатковими касовими ордерами встановлюються суми і дати здійснення цих виплат із каси підприємства. На підставі касової книги та прибуткових касових ордерів виявляються також джерела надходжень коштів (з установи банку або виручки) за сумами і датами, за рахунок яких здійснювалися вищезазначені виплати.

Також слід звертати увагу на ті випадки, коли за однією платіжною (розрахунково-платіжною) відомістю частина виплат здійснювалася за рахунок коштів, одержаних в установі банку, а інша частина – за рахунок готівкової виручки.

У контексті загальної оцінки організації робочого процесу ревизор повинен перевірити умови праці на підприємстві. Особливу увагу він має звертати на відповідність чинному законодавству відшкодування власником шкоди працівникам у разі ушкодження їх здоров'я, розмір якого регламентується Законом України «Про охорону праці». На підприємствах, яким визначено і доведено норматив робочих місць, призначених для працевлаштування інвалідів, ревизор повинен перевірити дані про

середньооблікову чисельність працюючих інвалідів та їх середньорічну зарплату.

Насамкінець аудиту розрахунків з оплати праці ревизору треба перевірити відповідність чинному законодавству діючий на підприємстві порядок вирішення трудових спорів і конфліктів і відобразити це у заключному висновку.

### **Контрольні питання**

*Завдання і напрямки аналізу показників з праці. Джерела інформації для аналізу показників з праці. Аналіз кількісного і якісного складів трудових ресурсів підприємства. Аналіз кваліфікаційного рівня робітників. Аналіз показників зовнішнього і внутрішнього обороту робочої сили. Показники, що характеризують стабільність кадрів. Аналіз показників використання робочого часу і факторів, що впливають на його величину. Факторні моделі, що використовуються для аналізу продуктивності праці. Аналіз трудомісткості продукції. Взаємозв'язок між трудомісткістю продукції і продуктивністю праці. Напрямки аналізу ефективності використання фонду оплати праці. Аналіз співвідношення темпів зростання продуктивності праці і середньої заробітної плати. Аналіз реальної заробітної плати. Показники, що характеризують соціальний розвиток підприємства. Регулювання трудових відносин у колективному договорі. Порядку здійснюється обчислення середньої заробітної плати працівників. Основні види утримань із заробітної плати. Методи перевірки платіжних відомостей.*

## **ЗМ 2 Соціально-трудові відносини**

### **Тема 8 Соціально-трудові відносини як система**

*Система соціально-трудових відносин. Сфери соціально-трудових відносин. Державна політика у сфері соціально-трудових відносин.*

Соціально-трудові відносини – це відносини між робітником, роботодавцем та державою в ході використання праці та її результатів, спрямовані на задоволення соціальних потреб кожного з учасників цих відносин.

Об'єктом дослідження соціально-трудових відносин є праця.

Суб'єктами соціально-трудових відносин є: наймані працівники (як індивідууми, як члени певних груп, колективів); роботодавці (як окремі особистості, члени групи, певна організація); держава (суспільство).

У світовій практиці сформувалися декілька моделей відносин соціального партнерства у сфері праці: китайська – двосекторна модель, для якої характерна домінуюча роль централізованого адміністративного управління в державному секторі та лібералізація цих же відносин у приватному секторі; англосаксонська модель, особливістю якої є мінімізація втручання держави у відносини між робітником та роботодавцем; європейська модель, яка об'єднує потенціал впливової соціальної політики держави та соціального партнерства.

До умов, в яких в нашій країні розвиваються соціально-трудові відносини, треба, в першу чергу, віднести такі зовнішні чинники впливу на них, як світова політика та економіка; рівень розвитку суспільства; рівень розвитку науки, техніки, технології; географічне та адміністративне положення місцевості; галузь господарства, до якої належить організація, та інші. При цьому досить важко відрізнити зовнішні чинники від внутрішніх. Їх треба розглядати відносно суб'єктів соціально-трудових відносин.

Система соціально-трудових відносин включає такі взаємопов'язані елементи: суб'єкти, види, рівні, предмети, принципи і типи.

Основними суб'єктами соціально-трудових відносин у ринковій економіці виступають: наймані працівники, об'єднання найманих працівників чи їхні органи; роботодавці, об'єднання роботодавців чи їхні органи; органи законодавчої та виконавчої влади, місцевого самоврядування від імені держави.

Суб'єкт соціально-трудових відносин – це юридична або фізична особа, яка володіє первинними або делегованими первинними носіями правами в соціально-трудових відносинах.

*Найманий працівник* – це громадянин, що уклав трудовий договір (контракт) з роботодавцем на проведення певної роботи відповідно до своїх здібностей, професійних якостей, індивідуальних можливостей, кваліфікації тощо. Є декілька формулювань поняття «найманий працівник», але в будь-якому випадку воно повинне відповідати наступним вимогам: найманий робітник – це фізична особа, що перебуває в трудових відносинах з роботодавцем; трудові відносини між робітником та роботодавцем виникають на підставі укладеного трудового договору; основа трудового договору – виникнення трудової функції, що спричиняє відносини найманого робітника і роботодавця між собою, при цьому вони носять правовий, економічний, організаційний та соціальний характер; виконання трудової функції найманим робітником пов'язане з дотриманням внутрішнього трудового розпорядку, виконанням існуючих посадових інструкцій, інших трудових регламентів і означає його прийняття до складу працюючих на підприємстві.

*Роботодавець* – людина, що працює самостійно та наймає на роботу одну чи кілька осіб для виконання певних функцій. При цьому вона може бути як володарем засобів виробництва, так і найманим спеціалістом. У вигляді юридичної особи роботодавця представляє вповноважена ним особа – керівник підприємства. Він виконує ряд функціональних обов'язків: укладає договори, наймає та звільняє працівників, виконує організаційні функції, оперативне керівництво, делегує ряд повноважень підлеглим.

Виходячи з вищевказаного, визначити термін «роботодавець» доцільно так: це юридична чи фізична особа, що є власником засобів виробництва,

створює робочі місця, використовує найману працю згідно з трудовим договором (угодою), які від роботодавця – юридичної особи – вповноважений укладати керівник підприємства, а від роботодавця – фізичної особи – безпосередньо сама особа.

*Держава* – політична форма організації життя суспільства, що створюється як результат виникнення та діяльності публічної влади – особливої керівної системи, що керує основними сферами суспільного життя та при необхідності спирається на силу примусу.

Сучасні фахівці в галузі соціально-трудових відносин пропонують виділяти чотири групи суб'єктів соціально-трудових відносин: первинні носії прав та інтересів (наймані робітники, роботодавці, держава, місцеве самоврядування); представницькі організації та їхні органи, котрі є носіями делегованих повноважень (об'єднання роботодавців, професійні спілки, органи влади й управління); органи, через які реалізується соціальний діалог (постійні або тимчасові органи в галузях, регіонах, на підприємствах); органи, покликані мінімізувати наслідки можливих конфліктів, попереджувати загострення соціально-трудових відносин (примірні, посередницькі структури, незалежні експерти, арбітри тощо); навчальні, інформаційні, консультативні та інші формування.

У практиці виділяють види соціально-трудових відносин за окремими ознаками: за змістом діяльності – виробничо-функціональні; професійно-кваліфікаційні; соціально-психологічні; суспільно-організаційні; за суб'єктом – міжорганізаційні (організація – організація); внутрішньоорганізаційні (організація – особистість); внутрішньовиробничі (особистість – особистість); за обсягом керівних повноважень: відношення по горизонталі; відношення по вертикалі; за характером розподілу прибутків: у відповідності з трудовим внеском; не відповідно до трудового внеску; за ступенем регламентованості – формальні (офіційно оформлені); неформальні (офіційно не оформлені); за способом спілкування – безособові; міжособові.

Рівень соціально-трудових відносин визначається властивостями соціально-економічного простору, в якому функціонують суб'єкти соціально-трудових відносин. Залежно від кількості учасників та напрямків взаємозв'язків між ними виділяють індивідуальний, груповий та змішаний рівні соціально-трудових відносин.

Індивідуальний рівень характеризується взаємозв'язками між окремими найманими працівниками, окремим найманим працівником або окремим роботодавцем, окремими роботодавцями.

Груповий рівень соціально-трудових відносин представлений взаємодією об'єднань найманих працівників з об'єднаннями роботодавців.

Змішаний рівень соціально-трудових відносин характеризується відносинами працівників і роботодавців з державою; найманий працівник – держава; роботодавець – держава.

Залежно від територіального критерію виділяють рівень підприємства, галузі, регіону.

Під предметом соціально-трудових відносин розуміють соціально-трудові процеси і явища, які виникають у соціально-трудовій сфері. Їх можна розділити на три блоки: соціально-трудові відносини зайнятості; соціально-трудові відносини, пов'язані з організацією та ефективністю праці; соціально-трудові відносини, які виникають у зв'язку з винагородою за працю.

Типи соціально-трудових відносин відображають можливі умови взаємодії між суб'єктами соціально-трудових відносин, підкреслюють їх ставлення один до одного.

Патерналізм – це жорстка регламентація поведінки суб'єктів соціально-трудових відносин, умов та особливостей їх взаємних пріоритетів з боку держави чи керівництва підприємства.

Соціальне партнерство відображається в захисті суб'єктів соціально-трудових відносин, забезпеченні їх самореалізації шляхом узгодження взаємних пріоритетів з соціально-трудових питань з метою забезпечення конструктивної взаємодії.

Конкуренція відбивається в суперництві суб'єктів соціально-трудових відносин за можливості та ліпші умови реалізації особистих інтересів в соціально-трудовій сфері.

Солідарність спирається на взаємну відповідальність та взаємоповагу людей, яка, в свою чергу, базується на спільних інтересах, на однакових поглядах на потребу та напрямки змін в системі соціально-трудових відносин, прийняття суспільно-важливих рішень у цій сфері.

Субсидіарність підкреслює прагнення людини до особистої відповідальності за досягнення своїх цілей та за дії під час вирішення соціально-трудових проблем.

Дискримінація проявляється через свавілля, незаконне обмеження прав окремих суб'єктів соціально-трудових відносин, в ході чого порушуються на ринку праці принципи рівних можливостей.

Конфлікт є крайньою ступінню прояву протиріч в інтересах взаємодіючих суб'єктів соціально-трудових відносин. Він проявляє себе у вигляді трудових спорів, страйків та ін., тобто найбільш негативно впливає на весь трудовий процес.

Держава, формуючи систему соціально-трудових відносин, повинна дотримуватися основних принципів формування будь-яких систем: послідовності дій; поступовості дій; непротиворіччя дій між собою, іншими формами законодавства країни.

Державна політика в системі соціально-трудових відносин представляє собою комплекс заходів впливу на кожен з елементів соціально-трудових відносин та всю систему в цілому з метою досягнення оптимальної взаємодії між ними, найбільшого задоволення потреб кожного з елементів, підвищення їх соціального рівня.

Заходи державної політики носять подвійний характер: вони можуть бути як активні, так і пасивні, що використовуються відповідно до кожної сфери соціально-трудових відносин.

Активні заходи – це такі, які заздалегідь поліпшують рівень соціально-трудових відносин: зменшення рівня безробіття, підвищення конкурентоздатності кожної людини, створення достатньої кількості раціональних робочих місць; створення законодавчої бази, спрямованої на зацікавленість кожного суб'єкта в задоволенні соціальних потреб інших суб'єктів соціально-трудових відносин; створення умов для підвищення соціального рівня кожного громадянина тощо.

Пасивні заходи, спрямовані на виправлення негативних наслідків неврегульованих соціально-трудових відносин, – це підтримка незахищених верств населення шляхом забезпечення первинних соціальних потреб, робота з безробітними громадянами, законодавча та бюджетна фінансова підтримка профспілок у вирішенні ними соціальних питань і та ін.

### **Контрольні питання**

*Поняття «соціально-трудові відносини». Складові елементи соціально-трудових відносин. Об'єкт дослідження соціально-трудових відносин. Рівні соціально-трудових відносин, підкресліть їх особливості. Предмет соціально-трудових відносин. Принципи соціально-трудових відносин. Характеристика кожного з типів соціально-трудових відносин. Класифікація видів соціально-трудових відносин. Характеристика державної політики в питаннях соціально-трудових відносин.*

### **Тема 9 Соціальне партнерство**

*Теоретичні основи і об'єктивні передумови виникнення соціального партнерства. Суб'єкти соціального партнерства. Система колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин.*

Соціальне партнерство – це особлива система відносин, що виникають між найманими робітниками і роботодавцями за допомогою посередницької ролі держави, погодження економічних інтересів в соціально-трудовій сфері і



врегулювання соціально-трудова конфліктів. Систему соціального партнерства називають «трипартизмом»; так як в регулюванні соціально-трудова відносин беруть участь три сторони: організації, які представляють інтереси найманих робітників; об'єднання роботодавців і держава.

У науковій літературі розглядається два шляхи розв'язання соціальних конфліктів: по-перше, знищення приватної власності на засоби виробництва і державне управління підприємствами; по-друге, погодження інтересів власників і найманих робітників.

В роботах авторів таких політичних орієнтацій як соціалісти, ліберали та інші, стверджується про можливість погодження класових інтересів.

У розвиток ідеї і практику суспільного партнерства внесли вклад представники класичної школи економічної науки Ш. Фур'є, А. Сен – Сімон , Р. Оуен. Так, Ш. Фур'є писав про необхідність конструктивного співробітництва між трудом і капіталом.

Джон Стюарт Міль відзначив, що відносини між хазяями і працівниками будуть поступово витіснятися відносинами партнерства в одній з двох форм: в деяких випадках виникне об'єднання працівників з капіталістами, в інших – об'єднання працівників між собою.

Суттєвий вклад в теорію і практику соціального партнерства внесений німецькими економістами Вільгельмом Репке, Альфредом Мюллером-Армаком і Людвігом Ерхардом. Вони розробили концепцію соціального ринкового господарства, яка базується на поєднанні конкуренції, економічної свободи підприємств і активної політики держави в перерозподілі доходів і організації соціальної сфери.

У 1919 році була створена Міжнародна організація праці (МОП). Вона створена з метою встановлення і збереження соціального миру і регулювання соціально-трудова відносин, захисту прав людини.

МОП – організація з трьохстороннім представництвом. Кожна країна представлена урядом, працівниками і підприємцями. За роки свого існування МОП накопичила практичний досвід розвитку переговорного процесу і

регулювання виникаючих соціально-трудоових проблем і конфліктів на основі трохсторонніх переговорів і угод.

МОП внесла великий теоретичний вклад в розробку питання соціального партнерства. Її розробки викладені в основних документах: деклараціях, конвенціях і рекомендаціях.

МОП розробила принципи цивілізованих відносин між партнерами. Найважливішими з них є: свобода слова та свобода об'єднання – необхідна умова постійного прогресу; злиденність в будь-якому місці – загроза для загального добробуту; соціальна справедливість на основі якої може бути лише загальний і міцний мир; ненадання в якій-небудь країні працівникам людських умов праці є перешкодою для інших країн, які бажають поліпшити становище трудящих; право всіх людей, незалежно від раси, віросповідання й статі, мають на матеріальне благополуччя і духовний розвиток в умовах свободи і демократії, сталості економіки і рівних можливостей.

МОП розробила 10 програмних задач, серед них: повна зайнятість і підвищення життєвого рівня; зайнятість працюючих на роботах, де вони можуть одержати задоволення і проявити свою майстерність; гарантія навчання і переміщення працівників, включаючи міграцію; можливість справедливого розподілу й оплати праці; право на колективні переговори; розширення систем спеціального забезпечення; забезпечення охорони праці; захист добробуту дітей і матерів; забезпечення необхідного споживання та існування; створення рівних можливостей в галузі загальної і професійної освіти.

МОП розробила біля двадцяти конвенцій і рекомендацій, які дали можливість багатьом країнам розробити свій механізм колективно-договірного регулювання соціально-трудоових відносин. Серед них – Конвенція №98 (1949 р.) про права на організацію і ведення колективних переговорів; Рекомендація №92 (1951р.) про добровільне примирення і арбітраж; Рекомендація №113 (1960 р.) про консультації у галузевому і національному масштабах, Конвенція МОП №144 і Рекомендація №152 (1976 р.) про

тристоронні консультації, Конвенція №154 (1981 р.) і Рекомендація №163 (1981 р.) про колективні переговори тощо.

Таким чином, МОП розробляє теоретичні і практичні основи формування і регулювання соціально-трудових відносин на міжнародному рівні.

Сторонами соціального партнерства виступають:

– *від імені працюючих* – професійні спілки та їх об'єднання, інші організації найманих працівників, утворені ними відповідно до чинного законодавства;

– *від імені роботодавців* – роботодавці, їх організації і об'єднання;

– *від імені держави* – держава в особі виконавчих органів влади і органів місцевого самоврядування.

Суб'єктами (сторонами) соціального партнерства є: держава, профспілки і спілки роботодавців.

Об'єктами соціального партнерства є соціально-трудові відносини між його суб'єктами.

Держава, як правило, бере участь у соціальному партнерстві на національному, регіональному та галузевому рівнях. Вона виконує такі функції.

Держава є гарантом основних громадянських прав, вона організує, координує і регулює соціально-трудові відносини. Держава розроблює правові основи і організаційні форми соціального партнерства, правила і механізми взаємодії сторін, встановлює розміри і порядок визначення мінімальних соціально-трудових стандартів, встановлює юридичні рамки, що захищають права профспілок і трудящих і закладає організаційні основи колективних переговорів і вирішення трудових конфліктів;

Профспілки є однією з громадських організацій, які створюються трудящими для захисту своїх соціальних, економічних і професійних прав, для вираження інтересів найманих працівників, для боротьби за соціальну справедливість, з метою сприяння створенню для людини відповідних умов праці та життя. Профспілки є головним інститутом соціального захисту найманих робітників.

Профспілки, їх об'єднання мають наступні права і повноваження: захист прав громадян на працю, участь у розробленні та здійсненні державної політики в галузі трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту; ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів і угод; участь у розробленні державної політики зайнятості населення; соціальний захист та забезпечення достатнього життєвого рівня громадян; участь в управлінні державним соціальним страхуванням участь у роботі комісій з приватизації; право представляти інтереси працівників при вирішенні трудових спорів; право на організацію та проведення страйків, зборів, мітингів і демонстрацій на захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників; право одержувати інформацію від роботодавців або їх об'єднань, органів державної влади та органів місцевого самоврядування з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав своїх членів, а також інформацію про результати господарської діяльності підприємств, установ або організацій; громадський контроль за реалізацією прав членів профспілки у сфері охорони здоров'я, медико-соціальної допомоги; захист духовних інтересів трудящих; захист житлових прав громадян; право вимагати розірвання трудового договору (контракту) з керівником підприємства, установи або організації, якщо він порушує законодавство про професійні спілки, про працю, про колективні договори та угоди.

Роботодавці і їх об'єднання в системі соціального партнерства бачать можливість проведення узгодженої технічної, економічної і соціальної політики, розвитку виробництва без потрясінь і конфліктів.

Основними задачами організацій роботодавців та їх об'єднань є: співробітництво та захист інтересів і прав роботодавців у відносинах з органами державної влади та місцевого самоврядування, професійними спілками та об'єднаннями; участь у формуванні й реалізації соціально-економічної політики держави; участь у проведенні колективних переговорів та укладанні генеральної, регіональних і галузевих угод і забезпеченні виконання своїх обов'язків за укладеними угодами; координація діяльності роботодавців

та контроль за виконанням іншими сторонами соціального партнерства зобов'язань за генеральною, регіональними чи галузевими угодами; сприяння вирішенню трудових спорів, запобіганню страйкам як крайньому засобу вирішення цих конфліктів; збалансування попиту і пропозиції робочої сили, запобігання масовому безробіттю шляхом сприяння створенню нових робочих місць, забезпечення раціональної структури зайнятості населення; вдосконалення системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів, поширення професійних знань та досвіду; забезпечення координованості дій роботодавців, їх організацій та об'єднань щодо виконання науково-технічних і соціальних програм, спрямованих на збільшення обсягів виробництва продукції і послуг, підвищення їх конкурентоспроможності, врегулювання та поліпшення умов праці.

Колективній договір або угода складається на базі діючого законодавства, прийнятих сторонами обов'язків з метою регулювання виробничих, соціально-економічних і трудових відносин і узгодження інтересів, найманих робітників, роботодавців і уповноважених ними органів.

Система колективно-договірного регулювання в Україні включає національний, галузевий, регіональний рівні та рівень підприємств.

На національному рівні укладаються генеральні угоди, вони регулюють основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин. Генеральна угода спрямована на удосконалення колективно-трудових відносин, розвиток соціального партнерства, реалізацію конституційних прав і гарантій працівників і роботодавців. Положення Угоди поширюються на підприємства, установи і організації усіх форм власності. Зобов'язання і домовленості, передбачені Угодою, є обов'язковими для виконання сторонами, що її уклали. Її положення є обов'язковими при веденні колективних переговорів і укладанні колективних договорів і угод на галузевому і регіональному рівнях.

Генеральна угода укладається між профспілками, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладання генеральної угоди, і власниками або уповноваженими ними органами.

Предметом генеральної угоди є такі питання: диференціація мінімальних тарифних ставок за видами виробництва, робіт і діяльності у виробничих галузях залежно від важкості праці, але не нижче встановленої державою мінімальної заробітної плати; єдині для всієї території України мінімальні тарифні ставки компенсаційних доплат за роботу в несприятливих, шкідливих і небезпечних умовах праці, які диференціюються за видами і категоріями умов праці; єдині тарифні умови оплати праці працівників і службовців за загальними професіями і посадами; максимальна тривалість робочого тижня; мінімальна тривалість оплачуваної відпустки; зобов'язання сторін з питань зайнятості; соціальний захист найбільш вразливих верств населення; зобов'язання відносно поетапного підвищення соціальних гарантій; реалізація державних соціально-економічних програм; охорона праці та довкілля; задоволення духовних потреб населення; взаємні зобов'язання сторін щодо виконання угод.

Галузева угода укладається між власниками (об'єднаннями власників або уповноважених ними органів) і профспілками (об'єднаннями профспілок або представниками організацій трудящих, які мають відповідні повноваження).

Регіональна угода укладається між місцевими органами державної влади і об'єднанням профспілок.

Предметом галузевої та регіональної угоди можуть бути: єдині для підприємств відповідної галузі й території тарифна сітка робітників і шкали співвідношень мінімальних посадових окладів за групами посад керівників, спеціалістів і службовців або єдина галузева і територіальна тарифна сітка для всіх категорій працівників; єдині для різних категорій працівників мінімальні розміри доплат і надбавок, які враховують специфіку умов праці окремих професійних груп певних галузей, територій; вимоги до організації та нормування праці; зобов'язання сторін з питань зайнятості; вимоги до умов і

охорони праці; система контролю за виконанням угод; порядок і терміни укладання колективних угод; відповідальність сторін за невиконання угод.

Колективний договір на підприємствах укладається між власником (або уповноваженим ним органом) і трудовим колективом.

Предметом колективного договору на рівні підприємства можуть бути взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: зміни в організації виробництва та праці; регулювання зайнятості; режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку; умови й охорона праці; форми та системи оплати праці; розміри тарифних ставок і посадових окладів за розрядами робіт і посадами працівників; види й розмір доплат, надбавок, премій та інших заохочувальних і компенсаційних виплат, умов їхнього надання; умови оплати праці за понадурочну роботу; за час простою не з вини робітника і т. п.; житлово-побутове, культурне, медичне обслуговування, організація оздоровлення та відпочинку працівників; взаємні зобов'язання сторін щодо виконання угод.

Предметом генеральної, галузевої, регіональної угоди, колективного договору можуть бути також інші питання оплати праці, соціальних гарантій, пільг окремим категоріям працівників.

Основною метою соціального партнерства на рівні суспільства є досягнення загального блага, яке виражається такими показниками: зростанням продуктивності праці, що має перевищувати зростання середньої заробітної плати; збільшенням валового національного продукту на душу населення; удосконалення техніки, технології виробництва, науково-технічного прогресу; підвищенням рівня життя населення.

### **Контрольні питання**

*Поняття «соціальне партнерство». Об'єктивні умови виникнення соціального партнерства. Суб'єкти соціального партнерства. Об'єкти соціального партнерства. Місце профспілок у соціальному партнерстві. Предмет колективного договору. Система колективно-договірних угод.*

## Тема 10 Ринок праці та його регулювання

*Умови виникнення і ефективного функціонування ринку праці. Функції та сегментація ринку праці. Безробіття, його види і показники. Соціально-економічні наслідки безробіття, соціальний захист безробітних. Державне регулювання ринку праці в Україні.*

Ринок праці – це система економічних відносин, пов'язаних з формуванням і реалізацією попиту і пропозиції робочої сили; це – економічний простір, сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці і продавці праці; це – механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками.

На ринку праці основними суб'єктами купівлі-продажу виступають роботодавець – покупець праці – і найманий робітник – продавець ресурсу праці. Об'єктом ринкової угоди є право використання одиниці ресурсу праці певної якості при певних умовах у певний відрізок часу. Ціною одиниці ресурсу виступає рівноважна заробітна плата, яка встановлюється на ринку праці на основі співвідношення попиту і пропозиції. Головними складовими частинами ринку праці є сукупна пропозиція (Пр), яка охоплює усю найману робочу силу і сукупний попит (По) як загальна потреба економіки у найманій робочій силі. Вони складають сукупний ринок праці.

Таким чином, та частина ринку праці, яка утворюється на перехрещенні сукупного попиту і сукупної пропозиції має назву «задоволений попит на працю» (ЗПо). Неперехрещені частки відповідають поточному ринку:

$$ПР = СР - ЗПо,$$

де ПР – поточний ринок праці;

СР – сукупний ринок праці.

Поточний ринок праці утворюється за рахунок природного і механічного руху робочої сили і робочих міст. Він складається з відкритого і закритого



ринків праці. Відкритий ринок праці – це економічно активне населення, яке шукає роботу і має потребу в підготовці, перепідготовці, а також усі вакантні робочі місця у всіх секторах економіки. Закритий ринок праці – це особи, які формально зайняті в економіці, але в той же час у зв'язку зі скороченням виробництва або зі зміною його структури можуть бути звільнені.

Виходячи з визначення і характеристики ринку праці, можна встановити основні його елементи:

1) сторони ринкових відносин, або суб'єкти ринку праці: роботодавці (і їх об'єднання), найняті працівники (і їх союзи) і держава;

2) правові акти, які регламентують сторони ринкових відносин (КЗоТ та ін.);

3) кон'юнктура ринку – співвідношення попиту і пропозиції праці, яка визначає ставку заробітної плати на конкретні види праці і рівень зайнятості населення. Існують три типи кон'юнктури ринку праці: трудозбитковий, коли пропозиція праці перевищує попит на нього; трудодефіцитний, коли попит на працю нижче, ніж його пропозиція; рівноважний, коли попит на працю дорівнює його пропозиції;

4) служби зайнятості населення (центри, біржі, бюро тощо);

5) інфраструктура ринку праці – це державні установи, недержавні структури сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств та фірм, суспільні організації і фонди, які забезпечують ефективну взаємодію між попитом і пропозицією на ринку праці;

6) система соціальних виплат і гарантії для громадян, яких з виробництва перевели на нове місце роботи, та безробітних;

7) альтернативні форми забезпечення зайнятості: суспільні роботи, надомна праця, сезонні роботи та ін.

Для функціонування ринку праці необхідне існування і взаємодія усіх його елементів.

Під функціями розуміють рід та вид діяльності. Сучасний ринок праці виконує такі функції:

- *суспільного поділу праці*. Ринок праці розмежовує найманого працівника та роботодавця, розподіляє найманих працівників за професіями та кваліфікацією, галузями виробництва та регіонами;

- *інформаційну*. Ринок дає інформацію щодо умов найму, рівня заробітної плати, пропозиції робочих місць та робочої сили, якості робочої сили тощо;

- *посередницьку*. Ринок праці встановлює зв'язок між роботодавцями та найманими працівниками, які виходять на ринок для задоволення взаємних інтересів і потреб;

- *ціноутворюючу*. Це основна функція ринку праці, який встановлює рівновагу між попитом і пропозицією робочої сили. Лише на ринку діє закон вартості і відбувається загальне визнання затрат праці на відтворення товару «труд» і визначається його вартість;

- *стимулюючу*. Ринок праці завдяки конкуренції стимулює роботодавців краще використовувати трудові ресурси з метою підвищення прибутковості виробництва, а найманих працівників стимулює підвищувати професійно-кваліфікаційний рівень;

- *оздоровлюючу*. Ринок праці дозволяє одержувати перевагу у конкурентній боротьбі більш якісній робочій силі і стимулює постійно підвищувати цю якість;

- *регулюючу*. Певною мірою ринок впливає і на формування пропозиції суспільного виробництва, розвиток регіонів, сприяючи переміщенню робочої сили з одних регіонів, господарств в інші. Ринок праці, зокрема, регулює рух трудових ресурсів в народному господарстві, спонукаючи підприємців утримувати саме ту кількість працівників і такої кваліфікації, які забезпечують його прибутковість.

*Сегментація ринку праці* – це процес розподілу роботодавців і продавців праці на групи за ознаками, які їх об'єднують. Сегментарний ринок праці – це

ринок з чітко визначеними частинами – сегментами, на яких концентруються певні категорії робітників (останні не є конкурентами іншим робітникам в інших частинах ринку праці), які конкурують поміж себе. Сегментація виконується за різними критеріями та в залежності від різних ознак. Ними можуть бути: територіальний, соціальний, професійний підходи; ланки суспільного виробництва; кількісне співвідношення покупців та продавців товару «робоча сила»; умови конкуренції тощо.

З погляду територіального підходу бувають ринки праці: внутрішній – місцевий, регіональний, національний; зовнішній – транснаціональний та світовий.

Залежно від соціального підходу виділяють ринки: робочих кадрів (працівників переважно фізичної праці); спеціалістів та менеджерів (працівників переважно нефізичної праці).

Залежно від професій розрізняють ринок, наприклад, токарів, гірників, лікарів, економістів тощо.

З погляду ланки суспільного виробництва виділяють ринки праці: внутрішньофірмовий, тобто ринок праці підприємства, фірми, установи, організації тощо; галузевий; національний. Цей тип ринку праці співпадає з однойменним типом ринку за територіальною ознакою.

Залежно від кількісного співвідношення покупців та продавців товару «робоча сила» ринок праці, подібно до товарного, може бути монополією, монопсонією, олігополією, поліполією.

З погляду умов конкуренції розрізняють ринки праці:

- необмеженої конкуренції (повної конкуренції, вільний ринок);
- обмеженої конкуренції (неповної конкуренції).

Особливе значення має виділення сегментів, в яких з концентровані групи осіб з низькою конкурентоспроможністю: молодь, жінки з дітьми, інваліди 3-ї групи тощо. Вони потребують соціальної підтримки з боку держави.

Сегментація ринку праці має велике значення для аналізу ринку; вивчення його структури та ємності; виявлення контингенту, який утворює пропозицію праці і попит на нього; визначення перспектив ринку праці.

Безробіття – соціально-економічне явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування.

Статусу безробітного в Україні може набути:

1) особа працездатного віку до призначення пенсії (зокрема на пільгових умовах або за вислугу років), яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів, готова та здатна приступити до роботи;

2) особа з інвалідністю, яка не досягла встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» пенсійного віку та отримує пенсію по інвалідності або соціальну допомогу відповідно до законів України «Про державну соціальну допомогу особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю» та «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю»;

3) особа, молодша 16-річного віку, яка працювала і була звільнена у зв’язку із змінами в організації виробництва і праці, зокрема припиненням або перепрофілюванням підприємств, установ та організацій, скороченням чисельності (штату) працівників.

2. Статус безробітного надається зазначеним вище особам за їх особистою заявою у разі відсутності підходящої роботи з першого дня реєстрації у територіальних органах центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, незалежно від зареєстрованого місця проживання чи місця перебування.

*Безробітним*, за методологією МОП, вважається той, хто не має роботи, шукає її, готовий до неї стати і не має інших джерел доходу, зокрема заробітної плати. Це два різних підходи для обліку безробіття. Існуюча система обліку безробітних в Україні не відображає дійсності, так як значна частка безробітних

не реєструється у службах зайнятості. Критеріями розмежування видів безробіття, як правило, є причина його виникнення та довготривалість.

Основними видами безробіття є: фрикційне, структурне, і циклічне.

*Фрикційне* виникає тоді, коли частина людей добровільно міняє місце роботи, частина шукає роботу після звільнення, частина тимчасово втратила сезонну роботу, а частина, особливо молодь, вперше шукає роботу. Коли всі ці люди знайдуть роботу, їх місце займуть інші, подібні до них. Тому хоча конкретні люди, що залишились без роботи з тих або інших причин, змінюють один одного, даний тип безробіття залишається. Таким чином, термін «фрикційне безробіття» використовується для тієї категорії людей, які шукають роботу або очікують її отримання в недалекому минулому.

Фрикційне безробіття вважається неминучим та певною мірою бажаним, оскільки частина робітників, тимчасово втративши роботу, переходять з низькооплачуваної та низькопродуктивної роботи на більш оплачувану та продуктивну. Це означає більш високі доходи для працівників та більш раціональний розподіл трудових ресурсів, а відтак забезпечує досягнення більш високих обсягів ВВП. Воно складає 2-3 %.

Структурне безробіття є продовженням фрикційного. Воно виникає тоді, коли під впливом науково-технічного прогресу трапляються важливі зміни в техніці, технології та організації виробництва, які змінюють структуру попиту на робочу силу. Фрикційне безробіття – це результат динамічності ринку праці. *Структурне* виникає через територіальний або професіональний невідповідний попит щодо пропозиції на ринку праці. Економісти вважають фрикційне та структурне безробіття неминучим, тому «повна зайнятість» складає менше 100 % робочої сили.

Рівень безробіття при повній зайнятості дорівнює сумі фрикційного і структурного безробіття. Його називають нормальним або природним безробіттям. Воно складає 5–6 %.

*Циклічне безробіття* обумовлюється спадами виробництва. Виникає воно, коли сукупний попит на товари та послуги знижується, відтак зайнятість

скорочується, а безробіття зростає. Для згладжування негативних наслідків цього виду безробіття необхідно розробляти і приймати спеціальні програми забезпечення зайнятості населення і субсидування державою. В економічній літературі виділяють ще інституціональне, добровільне, вимушене й приховане безробіття.

*Інституціональне безробіття* виникає, коли сама організація ринку праці недостатньо ефективна. Наприклад, неповна інформація про вакантні робочі місця.

*Добровільне безробіття* виникає тоді, коли працівник звільняється за власним бажанням у зв'язку з незадовільним рівнем оплати праці, умовами праці, із-за психологічного клімату в колективі або з інших причин всупереч бажанню адміністрації. Його рівень залежить від стадії економічного циклу (підвищується під час буму та знижується під час спаду в економіці країни), престижності професії, рівня кваліфікації, належності до того чи іншого соціального прошарку населення. Закономірність цього виду безробіття полягає у тому, що чим менше у працівника шансів знайти нову роботу з кращими умовами найму, тим менше у нього бажання добровільно залишити робоче місце.

*Вимушене безробіття* виникає тоді, коли працівник не бажає звільнитися, а адміністрація скорочує персонал. Таким чином, тільки частина безробітних може претендувати на нові робочі місця, а інші становляться вимушено безробітними в результаті перевищення пропозиції праці над попитом на неї. Таке становище на ринку праці характерне, як правило, для періодів спаду в економіці, коли підприємці вимушені скорочувати обсяги виробництва та чисельність персоналу із-за несприятливої ділової кон'юнктури.

*Приховане безробіття* – явище, зумовлене нерозвиненістю ринкових відносин. Прихований ринок робочої сили утворюють працівники, які ще зберігають статус зайнятості, але для них можливість втратити роботу надзвичайно висока, або ж вони тільки числяться як працюючі, але перебувають у неоплачуваних відпустках й працюють лише інколи.

Для аналізу безробіття використовують такі показники:

- кількість безробітного населення, тис. осіб;
- рівень безробіття, виражений у відсотках. За міжнародними нормами

він визначається за формулою :

$$P_6 = (E_{ан} - З) / E_{ан} \cdot 100,$$

де  $P_6$  – рівень безробіття, осіб;

$E_{ан}$  – чисельність економічно активного населення, осіб;

$З$  – чисельність зайнятих, осіб;

- розподіл безробітних за сферами суспільно корисної праці;
- розподіл безробітних за професіями, галузями і секторам економіки;
- середня тривалість безробіття, міс.; вона характеризує у середньому

тривалість пошуку роботи особами, які мають статус безробітного на кінець періоду, що аналізується а також тими безробітними, які були у цьому періоді працевлаштовані;

– навантаження на одне робоче місто, вакансію, осіб; визначається як відношення чисельності безробітних до чисельності вакантних робочих міст.

Перебування ж людей у статусі безробітних спричиняє часткову або повну втрату їх доходів, професійних навиків, зниження рівня життя, викликає відчуття власної неповноцінності, що перешкоджає їхньому поверненню на ринок праці. Безробіття призводить до зростання злочинності, смертності, кількості психічних захворювань. Зростає наявність осіб без певного роду занять, молоді, які не прагнуть працевлаштування. Таким чином, безробіття заважає суспільству рухатися до своїх потенційних можливостей.

Відомий американський економіст Артур Оукен математично виразив відношення між рівнем безробіття і відставанням обсягу валового національного продукту (не випущеною продукцією). Це відношення відоме як закон Оукена. Суть закону в тому, що якщо фактичний рівень безробіття перевищує природний рівень на 1 %, то відставання ВВП складає 2,5 %.

Закон Оукена дозволяє визначити рівень нормального безробіття, який, як встановлено, підвищується по мірі розвитку ринкової економіки. Безробітні громадяни потребують соціального захисту і держава його гарантує.

Для громадян умови і розміри допомоги по безробіттю визначаються згідно з Законом України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». Так, усе працездатне населення повинно бути обов’язково застраховане на випадок безробіття.

Для одержання допомоги необхідно зареєструватися в службі зайнятості після закінчення страхового стажу (втрати роботи). Страховий стаж – це період часу роботи на умовах трудового договору, коли сплачувались страхові внески.

Держава застосовує такі види регулювання ринку праці:

- захисне, призначене для обмеження дій, які призводять до незахищеності різних груп населення;
- заохочувальне, направлене на створення умов, в яких можуть здійснюватись і розвиватись певні форми діяльності;
- обмежувальне, що здійснюється для виключення дій окремих осіб або груп таким чином, щоб вони не могли одержувати певних переваг перед іншими;
- директивне регулювання, яке передбачає вплив уряду на ринок праці з врахуванням інтересів населення;
- регулювання за допомогою економічних, фінансових заходів (податків, субсидій), які сприяють росту пропозиції на ринку або зростанню зайнятості.

Державне регулювання ринку праці в Україні здійснюється через економічні, правові та адміністративні важелі.

Економічними важелями регулювання ринку праці й зайнятості населення є: формування оптимальних нормативів пільгового оподаткування підприємствам, які створюють додаткові робочі місця для громадських робіт і фонди страхування на випадок безробіття; формування оптимальних нормативів пільгового оподаткування та застосування пільгових кредитів для підприємств, що приймають на роботу жінок, молодь, інвалідів та інших осіб,



які підпадають під квоту. Водночас нормативні штрафи та санкції мають застосовуватись до підприємств, що відмовляють у прийомі на роботу зазначеним особам. Механізм дії цих важелів повинен бути законодавчо врегульований; оптимізація заробітної плати робітника з урахуванням ціни мінімального споживчого кошика. Цей норматив та механізм його дії мають визначатися виходячи з цін мінімального споживчого кошика для робітника та членів його сім'ї, які перебувають на його утриманні, та ціни робочої сили. Зазначений норматив має враховувати також регіональний рівень цін на споживчі товари та особливості змін ціни робочої сили на регіональному ринку праці; оптимізація нормативу допомоги по безробіттю на рівні фізіологічного мінімуму споживання на безробітного та членів його сім'ї, які перебувають на його утриманні; введення квот на постачання робочої сили. Механізм застосування таких квот має враховувати можливості працевлаштування робочої сили в регіоні, рівень попиту на неї, рівень цін, наявність житла та розвиток соціальної інфраструктури; дотації підприємствам, що створюють центри підготовки та перепідготовки кадрів на потребу ринку. Механізм надання таких дотацій має враховувати регіональний попит на робітників певної спеціальності в регіоні та якість підготовки кадрів.

Ще одним напрямком державного впливу на ринок праці є державні контракти. Вони вкладаються між державою та підприємствами, спрямовуються на створення додаткових робочих місць і пом'якшення наслідків безробіття, створення робочих місць на громадських роботах регіонального масштабу. Державні контракти мають враховувати стан ринку праці на перспективу, інші сегментні ринки і розвиток демографічної ситуації в регіоні.

Розвиток ринку праці потребує створення правових важелів державного регулювання через внесення змін до законодавчих актів про працю, закріплення заробітної праці як ціни робочої сили, відповідності рівня заробітної плати рівню цін на споживчому ринку (мінімальна заробітна плата має дорівнювати фізіологічному мінімуму споживання).

До адміністративних важелів регулювання ринку праці та зайнятості належить: упровадження активної та пасивної політики на ринку праці України та її регіонів через організацію громадських робіт; створення страхових фондів на випадок безробіття; перекваліфікація робітників на потребу ринку і виплати допомоги безробітним і членам їх сімей; створення центрів з підготовки кадрів при центрах сприяння зайнятості.

Державна програма зайнятості передбачає заходи держави з надання допомоги громадянам у їхньому працевлаштуванні, організації роботи з професійної перепідготовки кадрів, участі у профорієнтаційній роботі, сприяння створенню робочих місць, організації громадських оплачуваних робіт.

Головні функції з регулювання ринку праці в Україні виконує Міністерство соціальної політики. Для реалізації програми зайнятості і забезпечення громадянам відповідних гарантій на всій території України створено державну службу зайнятості. Повніше ринок праці характеризує зведений баланс ринку праці. Інформацією для його складання є розрахункові баланси ринку праці, що їх розробляють обласні служби зайнятості на підставі даних підприємств і організацій та виконкомів міських Рад і районних держадміністрацій. В балансі ринку праці визначають очікувану кількість незайнятого населення. Такими є особи, які вперше шукають роботу; жінки, які мали тривалу перерву в роботі, пов'язану з доглядом за малолітніми дітьми; працівники, звільнені з підприємств унаслідок зміни профілю, обсягів виробництва й організації праці; інваліди III групи; військовослужбовці, звільнені з армії тощо.

У балансі також розраховують наявні вакансії, новостворювані робочі місця тощо, визначають кількість осіб, яких скеровують на навчання, перенавчання і підвищення кваліфікації.

## **Контрольні питання**

*Поняття ринку праці. Елементи ринку праці. Типи кон'юнктури ринку праці. Функції ринку праці. Сегментування ринку праці. Поняття «безробіття», його види. Закон Оукена. Види державного регулювання ринку праці. Економічні важелі державного регулювання ринку праці.*

## **Тема 11 Соціально-трудові відносини зайнятості**

*Зайнятість як соціально-економічна категорія. Концепції зайнятості. Державна політика зайнятості. Регулювання зайнятості населення.*

Зайнятість – це діяльність громадян, пов'язана з задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить законодавству і приносить заробіток, трудовий дохід.

Категорія зайнятості розглядає потребу в роботі і робочих місцях, потребу у сфері діяльності для одержання коштів для життя, систему відносин між людьми з приводу забезпечення робітників місцями й участі в суспільному господарстві. Зайнятість має суспільну, економічну і доходну функції.

До зайнятого населення законодавство відносить громадян України, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, особи, які забезпечують себе роботою самостійно (у тому числі члени особистих селянських господарств), проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу, на законних підставах працюють за кордоном та які мають доходи від такої зайнятості, а також особи, що навчаються за денною формою у загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладах та поєднують навчання з роботою.

До зайнятого населення також належать: непрацюючі працездатні особи, які фактично здійснюють догляд за дитиною з інвалідністю, особою з інвалідністю I групи або за особою похилого віку, яка за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду або досягла 80-річного віку, та отримують допомогу, компенсацію та/або надбавку відповідно до

законодавства; батьки - вихователі дитячих будинків сімейного типу, прийомні батьки, якщо вони отримують грошове забезпечення відповідно до законодавства; особа, яка проживає разом з особою з інвалідністю I чи II групи внаслідок психічного розладу, яка за висновком лікарської комісії медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, та одержує грошову допомогу на догляд за нею відповідно до законодавства.

Зазвичай виділяють статус зайнятості: наймані робітники; працюючі на індивідуальній основі; роботодавці; неоплачувані працівники сімейних підприємств; особи, що не піддаються класифікації за статусом зайнятості.

Основні сучасні принципи зайнятості – добровільність праці, відповідальність держави за реалізацію права на працю, комплексний підхід до вирішення проблем зайнятості.

*Принцип добровільності праці*, вільного розпорядження громадянами своїми здібностями до продуктивної і творчої праці дозволяє людині вільно вибирати той чи інший вид діяльності, місце і форму застосування своїх здібностей.

*Принцип відповідальності держави* за створення умов для реалізації прав громадян на працю і вільно обрану зайнятість передбачає використання ними усього комплексу економічних, законодавчих, соціальних мір сприяння зайнятості.

*Комплексний підхід* до розв'язання проблем зайнятості забезпечує координацію зусиль органів влади всіх рівнів, взаємодію механізмів державного регулювання і ринкового механізму, використання різних фінансових можливостей відмовлення від прямого централізованого керування зайнятістю і формування нової системи її регулювання. За таких умов спільними зусиллями суб'єктів соціально-трудових відносин визначаються основні напрямки зайнятості, зміна її структури, поліпшення якісних характеристик робочої сили, підвищення її конкурентоздатності на внутрішньому і міжнародному ринках праці. Держава в цій системі виступає координатором цих зусиль.

Зайнятість обумовлена економічними, демографічними і соціальними процесами. Економічний зміст зайнятості виражається в можливості для працівника своєю працею забезпечити собі гідне існування і сприяти росту ефективності суспільного виробництва. Демографічний зміст зайнятості відбиває взаємозалежність зайнятості з характеристиками населення, його структурою й ін.; соціальний – у формуванні й розвитку особистості. Соціальний характер зайнятості відбиває потребу людей не тільки в доходах, але й у самовираженні через суспільнокорисну діяльність, а також ступінь задоволення цієї потреби при визначеному рівні соціально-економічного розвитку суспільства.

Це дозволяє визначити категорію зайнятості з економічних та соціальних позицій. *Зайнятість з економічних позицій суспільства* – це діяльність працездатного населення по створенню суспільного продукту або національного доходу. Ця зайнятість визначає економічний потенціал суспільства, рівень і якість життя населення в цілому і добробут окремих громадян. Зайнятість з економічних позицій розглядають ще як продуктивну зайнятість. Продуктивна зайнятість – це така зайнятість населення, яка за рахунок високопродуктивної праці створює необхідні для розвитку суспільства ресурси і дає кожному працівникові доход, не менший, ніж потрібно для відтворення його фізичних, інтелектуальних і професійних якостей. Зайнятість як економічна категорія – це сукупність суспільно-економічних відносин з приводу участі в суспільно корисній праці на певному робочому місці, що виражає міру включення в працю, ступінь задоволення суспільних потреб у працівниках і особистих потребах, інтересів в оплачуваних робочих місцях, в одержанні доходу. *Зайнятість з соціальних позицій* – це зайнятість такими видами корисної діяльності, як навчання в загальноосвітніх школах, інших денних учбових закладах, служба в армії, зайнятість у домашньому господарстві, виховання дітей, догляд за хворими і людьми похилого віку, участь у роботі громадських організацій.

Кількісно зайнятість характеризується рівнем зайнятості. Рівень зайнятості являє собою найважливіший макроекономічний показник. Економічний ріст, виражений динамікою ВВП, залежить від змін у рівні зайнятості, продуктивності праці і динаміки робочої сили.

Він може розраховуватися двома способами: часткою зайнятих у загальній чисельності населення, часткою зайнятих в економічно активному населенні. У міжнародній статистиці вихідним показником для аналізу зайнятості є рівень економічної активності населення – частка чисельності економічно активного населення в загальній чисельності населення.

Важливою складовою оцінки зайнятості населення є її структура, що визначається розвитком суспільного виробництва. Структура зайнятості населення являє собою розгалужену систему зв'язків у розподілі праці між сферами й галузями суспільного виробництва, а також усередині галузей, за видами робіт, ділянками виробництва, у масштабі всього народного господарства і його окремих територіальних одиниць.

Вплив структурних факторів зайнятості виявляється в зміні обсягу національного доходу чи доходу валового суспільного продукту за рахунок зміни галузевої структури робочої сили. Роль галузевої структури зайнятості в зміні продуктивності суспільної праці оцінюється за допомогою індексного методу. Виявлення впливу інших важливих структурних зрушень на ефективність суспільного виробництва можливе на основі розрахунку зміни продуктивності праці в результаті підвищення кваліфікаційного рівня трудящих, поліпшення складу працюючих, удосконалювання територіального перерозподілу робочої сили, зміни функціональної структури, скорочення частки працівників, зайнятих переважно ручною працею і т. д.

Фактори, що визначають структуру зайнятості: рівень розвитку продуктивних сил, продуктивність праці, потреби ринку в матеріальних і духовних благах; державна політика; активність профспілок; рівень життя; природний темп приросту трудових ресурсів; міграція населення; регіональні

фактори (рівень соціального захисту населення, розвиток служб перепідготовки кадрів тощо).

Види зайнятості характеризують розподіл активної частини трудових ресурсів за сферами використання праці. Загалом класифікацію видів зайнятості проводять за характером діяльності, соціальною, галузевою належністю, територіальною ознакою, рівнем урбанізації, професійно-кваліфікаційною ознакою та видами власності.

За характером діяльності розглядається зайнятість за видами діяльності, встановленими законодавством: робота на підприємствах, в організаціях, установах, за кордоном; виконання державних і громадських обов'язків; служба в армії; індивідуальна трудова діяльність; очне навчання в учбових закладах; ведення домашнього господарства та ін. За соціальною належністю визначають робітників, службовців, управлінський персонал (менеджери); фермерів, підприємців.

За галузями народного господарства та сферами виробництва визначають зайнятість у матеріальному виробництві; невиробничій сфері; окремих галузях народного господарства.

Територіальна ознака вивчає зайнятість за окремими регіонами, адміністративно-господарськими одиницями. Рівень урбанізації – зайнятість у міській та сільській місцевості.

За статевовіковою ознакою: зайнятість чоловіків та жінок; молоді, осіб середнього та похилого віку; на початку трудової діяльності, набуття професії тощо.

За видами власності визнається зайнятість на підприємствах і в організаціях, які відносяться до різних видів власності: державної, приватної або змішаної.

Форми зайнятості – це організаційно-правові способи, умови трудовикористання.

За видами зайнятості організація праці відрізняється різними організаційно-правовими формами, нормами правового регулювання,

тривалістю та режимом робочого часу, регулярністю й стабільністю трудової діяльності, місцем виконання роботи, статусом діяльності. Тому виділяють різні форми зайнятості за класифікаційними ознаками.

*За формами організації робочого часу* розрізняють повну зайнятість протягом повного робочого дня (тижня, сезону, року), яка приносить дохід у нормальних для даного регіону розмірах, та неповну зайнятість, що не відповідає ознакам повної зайнятості. Виділяють видиму та невидиму; вимушену (викликану економічними причинами: скороченням обсягів виробництва, реконструкцією підприємства, циклічним характером розвитку ринкової економіки) та добровільну неповну зайнятість. Вимушена зайнятість із скороченням заробітної плати у зв'язку зі зниженням ділової активності підприємства визначається як скорочений робочий час або часткове безробіття. МОП відзначає необхідність відшкодування або допомоги у випадку часткового безробіття, яка виплачується особам, зайнятість яких скорочена в межах, що встановлені законодавством країни. Добровільною називається неповна зайнятість, обумовлена соціальними причинами, необхідністю підвищення кваліфікації, набуттям професії, станом здоров'я, вихованням дітей, необхідністю зміни професії та іншими соціальними потребами.

Крім розглянутих раніше видів зайнятості в державному і приватному секторах економіки, новим явищем у сфері зайнятості населення є діяльність у неформальному секторі економіки. Міжнародна організація праці до неформального сектору економіки відносить невеликі заклади з виробництва і продажу товарів і послуг з незначним капіталом, низьким рівнем продуктивності праці і нестабільною зайнятістю, що забезпечує невисокі й нерегулярні доходи. Звичайно, ці заклади не враховуються статистикою, не підтримуються урядом, на них не поширені система соціального захисту, трудове законодавство тощо.

Поява неформального сектору в економіці особливо характерна для країн, що розвиваються. Види неформальної діяльності різноманітні; основні з них: вулична торгівля; ремонтні роботи; діяльність, пов'язана з програмним



забезпеченням та ремонтом комп'ютерів; бухгалтерські роботи і секретарські послуги; робота за договором з підприємством формального сектору в ряді галузей для зниження витрат і збільшення гнучкості виробництва; домашні послуги тощо. Причини, що спонукують людей займатися такого роду діяльністю, є різні.

Факторами росту неформальної зайнятості є: рівень безробіття (масштаби неформальної зайнятості значніші в регіонах, де він вище); менш сприятливі умови для легального бізнесу (чим гірші ці умови, тим вище рівень неформальної зайнятості); нестача нових робочих місць у формальному секторі економіки (чим менше створено нових робочих місць в регіоні, тим вище рівень неформальної зайнятості).

Позитивні сторони зайнятості в неформальному секторі економіки: зменшення безробіття завдяки зайнятості в неформальному секторі; невеликі підприємства, що зорганізуються в неформальному секторі, є початковою дією в створенні власної справи, яка може перетворитися в більш серйозну форму підприємництва і збільшити число нових робочих місць.

Негативні сторони зайнятості в неформальному секторі економіки: економічні й правові труднощі працівників; невеликий капітал, низький технічний і управлінський рівень, більшість із зайнятих і ті, що здійснюють свою діяльність у непристосованих приміщеннях чи на вулиці; відсутність соціального страхування й інших мір соціального захисту; високий ризик фінансових втрат при здійсненні різних торгових чи посередницьких угод.

За статусом діяльності розрізняють первинну зайнятість, тобто основну зайнятість, що є основним джерелом доходів для працівника, і вторинну зайнятість, добровільну додаткову постійну або тимчасову трудову діяльність осіб.

Існування вторинної зайнятості відповідає умовам сучасного економічного життя суспільства. Вторинну зайнятість можна визначити як додаткову (вторинну) форму використання робочої сили, уже залучену в трудову діяльність. У переважній більшості вторинна зайнятість приносить

працівнику додатковий дохід. Найбільший ефект вона приносить, якщо місце її застосування збігається з основним. Виділяється цілий ряд причин, що підштовхують громадян до пошуку додаткової роботи:

1) прагнення підвищити рівень доходів, причини якого можуть бути різні, але існують і закономірності їхнього виникнення: низький рівень ціни праці, коли рівень оплати праці на основному робочому місці не забезпечує основні матеріальні й духовні потреби, але, з тих чи інших причин працівник не зважається на звільнення; скорочений робочий день і відповідним чином знижена заробітна плата;

2) прагнення до підвищення власної конкурентоздатності на зовнішньому ринку праці. Для формально зайнятих у народному господарстві суміжна діяльність може трансформуватися в основну. У цьому випадку вторинна зайнятість забезпечує зміну робочого місця без періоду безробіття і тривалої адаптації на новому підприємстві.

У більшості вторинна зайнятість залишається за межами державного регулювання ринку праці. Однак державне втручання в сферу соціально-трудових відносин може впливати на масштаб вторинної зайнятості. При цьому особливу роль має розмір мінімальної заробітної плати.

Вторинна зайнятість може привести до росту безробіття в умовах обмеженої кількості робочих місць. У цьому випадку обмеження вторинної зайнятості з боку держави, заборона сумісництва, обмеження сукупного доходу громадян, прогресивне оподаткування тощо без усунення економічних причин призводить до зловживань, появи прихованої зайнятості.

Негативні наслідки може мати вторинна зайнятість і для самих працівників – підвищення інтенсивності праці й збільшення її тривалості, при цьому роботодавці не порушують трудового законодавства. Людина, що працює в декількох місцях, знижує професійну майстерність, формується пріоритет тільки матеріальних стимулів.

Гнучкий ринок праці передбачає різноманітні форми працевлаштування й використання робочої сили.

*За стабільністю трудової діяльності* розрізняють постійну і тимчасову зайнятість.

*За характером організації робочих місць та робочого часу* виділяють стандартну зайнятість і нестандартну альтернативну зайнятість.

Стандартна зайнятість характеризується роботою у виробничому приміщенні роботодавця, стандартним навантаженням протягом дня (тижня, року), наявністю стабільного робочого місця, чітко визначеним часом початку та закінчення робочого дня, законодавче встановленою тривалістю робочого дня (тижня, року). Відсутність однієї з цих рис слід розглядати як альтернативну (нестандартну) форми зайнятості.

До альтернативних форм зайнятості відносяться форми зайнятості на умовах гнучкого робочого часу в рамках робочого дня, тижня, всього періоду трудової активності людини (часткова зайнятість або робота неповний робочий час, стиснутий робочий тиждень, сумісництво, тимчасова та епізодична зайнятість тощо).

Самозайнятість припускає самостійний пошук трудових занять і створення робочих місць окремими громадянами за рахунок їхніх власних коштів з метою одержання постійного чи тимчасового доходу й задоволення особистих потреб у самореалізації. Самозайнятість є одним із найважливіших напрямків попередження й пом'якшення безробіття. Формами самозайнятості є індивідуальна трудова діяльність і підприємництво в сфері малого бізнесу.

*За формами правового регулювання* використання робочої сили розрізняють: регламентовану чи легальну зайнятість і нерегламентовану нелегальну зайнятість тобто нерегламентовану державними документами і ту, що виключена зі сфери соціально-трудова норм і відносин, здійснюється без укладання трудового договору.

Управління зайнятістю визначає цілеспрямований вплив на ринок праці, розподіл попиту на робочу силу і підтримку ефективної пропозиції робочої сили, забезпечення масштабів, умов і форм включення працівників у корисну діяльність, формування, розподіл, використання, вивільнення, перепідготовку й

перерозподіл зайнятих працівників. Розрізняють повну, раціональну, ефективну зайнятість.

Повна зайнятість – це стан, при якому забезпечені роботою всі, хто потребує і бажає працювати, що відповідає наявності збалансованості між попитом та пропозицією робочої сили.

Досягнення повної зайнятості забезпечити неможливо за допомогою одного ринкового механізму необхідно постійне регулювання цього процесу з боку держави, суспільства. Державному регулюванню, в першу чергу, підлягають фундаментальні науки, освіта, охорона здоров'я, екологічна і національна безпеки, функціонування так званих природних монополій (залізниці, енергетичні й трубопровідні мережі).

Повна зайнятість населення відповідає кількісному (екстенсивному) аспекту зайнятості. Її слід розглядати як зайнятість, поза якої пропозиція робочої сили покривається попитом на неї з боку суспільного виробництва. Повна зайнятість населення пов'язана зі створенням таких матеріально-технічних та соціально-економічних умов, за яких кожному, хто бажає працювати, надається можливість брати участь у суспільному виробництві. У свою чергу, якісному (інтенсивному) аспекту відповідає ефективна зайнятість, яка означає такий розподіл трудових ресурсів у територіальному та галузевому розрізах, за сферами прикладання праці та видами діяльності, який дає можливість у кожний момент часу одержати найбільший приріст матеріальних і духовних благ і який передбачає ефективне використання в трудовому процесі кожного зайнятого.

В економічній теорії й практиці розроблена система показників, що відбиває ефективність зайнятості: пропорції розподілу ресурсів праці суспільства за характером їхньої участі в суспільно корисній діяльності; рівень зайнятості працездатного населення в суспільному господарстві; структура розподілу працюючих за галузями народного господарства; професійно-кваліфікаційна структура працюючих.

Про ефективність зайнятості свідчить показник норм безробіття. У сучасній західній економічній літературі популярна точка зору, що повна й ефективна зайнятість досягається при наявності так званої природної норми безробіття. Природна норма безробіття – це такий її рівень (при даній структурі попиту та пропозиції), що утримує незмінним рівень реальної заробітної плати й цін при нульовому прирості продуктивності праці.

Перехід до нового підходу у розв’язанні проблем зайнятості відзначився новою концепцією глобальної зайнятості, яка враховує усі види економічної та соціально корисної діяльності, формулюється як залучення всіх осіб працездатного віку в розширену сферу економічно і соціально корисну трудову діяльність з жорстким нормуванням кожному обсягу роботи й встановленням мінімального універсального доходу.

Фундаментом концепції глобальної зайнятості став широкий підхід до сфери прикладання праці, тобто врахування усіх видів корисної діяльності як у суспільному виробництві, так і поза ним. Враховуються всі види діяльності: тимчасова зайнятість, робота домогосподарок і пенсіонерів у себе вдома або в підсобному господарстві тощо.

Концепція глобальної зайнятості виходить також з потреб у трудовій діяльності всього дорослого населення, передбачаючи нормування сукупного обсягу робіт і перерозподіл його між усіма бажаючими працевлаштуватись.

Відповідно до широкого підходу концепція глобальної зайнятості передбачає послаблення зв’язку трудової діяльності з традиційними методами оплати праці. Тому мінімум оплати (як крапка відліку) повинен витіснятись поняттям гарантованого мінімального доходу, який не може регулюватись умовами роботи за наймом.

Для реалізації вказаних методів концепція глобальної зайнятості потребує масової індивідуалізації форм найму, режимів та умов зайнятості, самої структури життєдіяльності людини, а саме: більш рівномірного розподілу навчання, трудового навантаження та дозвілля на весь життєвий цикл. Останнє можливе через використання великої різноманітності форм зайнятості

(особливо в молодому та похилому віці), періодичне переривання активної трудової діяльності з метою навчання тощо.

Узагальнюючи, концепція глобальної зайнятості передбачає: врахування усіх видів економічно корисної для суспільства трудової діяльності людини; розподіл сукупного обсягу робіт між усім дорослим населенням країни шляхом зменшення індивідуального трудового навантаження, яке припадає на кожного працюючого; встановлення річного гарантованого мінімального доходу для кожного дорослого громадянина; індивідуалізація структури життєдіяльності людини, диверсифікація режиму й форм її роботи, що означає обов'язкове використання часткової зайнятості.

Примусова зайнятість населення визначає під правом на працю гарантію надання кожній людині оплачуваної роботи з одночасним її обов'язком трудитись у вибраній нею області суспільно корисної діяльності. Примусовість праці підкріплюється також системою стимулів. Право на працю суттєво доповнене необхідністю надання кожній людині відповідної для неї роботи з одночасною відміною будь-яких форм примусу до праці. Кожен громадянин має право розпоряджатись своєю здатністю до праці. При цьому допускається добровільна зайнятість громадян, яка не може служити основою для їх притягнення до адміністративної та іншої відповідальності. Але для тих, хто готовий і шукає можливість працювати, держава повинна надати відповідну роботу.

Основні риси зайнятості в соціально орієнтованій економіці: збалансоване сполучення повної й ефективної зайнятості; добровільність праці і гармонізація прав і обов'язків людини в трудовій сфері, рівна відповідальність громадянина й держави за можливість мати роботу, що забезпечує гідний спосіб життя; вільний перетік робочої сили між сферами прикладання праці, галузями, професіями й територіями в інтересах росту ефективності праці; нова трудова мотивація, заповзятливість і висока зацікавленість працівників у високопродуктивній праці; цілеспрямоване пом'якшення негативних наслідків ринкової економіки для трудящих.

Ці риси визначають нові якісні характеристики зайнятості, формуванню яких повинна сприяти відповідна політика зайнятості.

Сучасна державна політика полягає в тому, щоб забезпечити одночасно й економічний, і соціальний прогрес у поєднанні з прагненням до повної зайнятості і гнучкої державної системи соціальної підтримки населення. Політика зайнятості – це сукупність мір прямого й непрямого впливу на соціально-економічний розвиток суспільства. Вона має кілька рівнів: загальнодержавний, регіональний і локальний.

Стан ринку праці є результатом впливу безлічі економічних і соціальних факторів управління зайнятістю і може досягатися в реалізації економічних, соціальних, освітніх та інших напрямків політики.

Економічні можливості зайнятості визначаються в рамках реалізації державою антиінфляційної політики; податкової політики; підтримки інвестиційної активності; промислової політики, регіональної політики розвитку робочих місць, зовнішньоекономічної політики регулювання захисту праці, найму й звільнення робітника, часу роботи; заробітної плати; керування персоналом; безпеки праці; нейтралізації, дискримінації; соціального партнерства, колективних угод і договорів.

Виділяють три основні моделі політики зайнятості в країнах з розвиненою ринковою економікою: європейську, скандинавську й американську. Відповідно до європейської моделі управління зайнятістю проводиться скорочення кількості зайнятих при підвищенні продуктивності праці, зростанні доходів працюючих. Скандинавська модель припускає забезпечення зайнятості практично всім трудящим у державному секторі з середніми рівнем оплати праці. Американська модель заснована на створенні робочих місць, що не вимагають високої продуктивності для значної частини економічно активного населення. При цьому кількість безробітних формально зменшується, але збільшується кількість людей з низькими доходами.

Основні принципи державної політики України в сфері сприяння зайнятості: забезпечення рівних можливостей усім громадянам незалежно від

походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, віку, політичних переконань, ставлення до релігії в реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб; сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганню безробіттю, створенню нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва; координація діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямками економічної і соціальної політики на основі державної та регіональних програм зайнятості; співробітництво професійних спілок, асоціацій (спілок) підприємців, власників підприємств, установ, організацій або уповноважених ними органів у взаємодії з органами державного управління в розробці, реалізації та контролі за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості населення; міжнародне співробітництво у вирішенні проблем зайнятості населення, включаючи працю громадян України за кордоном та іноземних громадян в Україні.

Існують два основних варіанти вибору засобів політики зайнятості: активний і пасивний.

Активна політика зайнятості є сукупність правових, організаційних і економічних заходів, проведених державою з метою зниження рівня безробіття. Така політика містить у собі: заходи, пов'язані з запобіганням звільнень працівників, збереження робочих місць, навчання, перепідготовку й підвищення кваліфікації осіб, що шукають роботу, активний пошук і підбір робочих місць; субсидування створення нових робочих місць (як на існуючих підприємствах, так і шляхом розвитку самозайнятості); організацію нових робочих місць через систему суспільних робіт. Активна політика реалізує комплекс мір, націлених на сприяння якнайшвидшому поверненню безробітних до праці і включає допомогу при працевлаштуванні, сприяння в професійній перепідготовці, розвиток самозайнятості, професійне консультування й ін.

На розробку й здійснення активної політики на ринку праці впливають три найважливіші групи факторів: міжнародні трудові норми, що встановлюють такі основні права, як вільно обрана зайнятість, рівність



можливостей, вільне об'єднання й ін.; сформований тип соціально-трудових відносин, активна політика, яка більш ефективна, якщо вона забезпечена підтримкою підприємців, робітників і інших соціальних груп; характерні умови конкретних ринків праці різних країн, регіонів усередині країн.

Проведення активної державної політики зайнятості населення здійснюється шляхом розробки й реалізації державних програм зайнятості.

Пасивна політика зайнятості – це сукупність заходів, спрямованих на пом'якшення негативних наслідків безробіття, що містить у собі виплату гарантованої державою допомоги з безробіття, а з закінченням його терміну – матеріальної допомоги; виплату доплат на утриманців, а також можливу видачу недорогих товарів першої необхідності, включаючи продукти харчування й інші заходи.

Політика зайнятості має кілька рівнів: загальнодержавний (макрорівень), регіональний і локальний.

Міри державної політики зайнятості диференціюються за об'єктом впливу на загальні і спеціалізовані й за джерелами фінансування.

Державне регулювання ринку праці здійснюється за трьома напрямками: працевлаштування незайнятого населення й надання допомоги в профпідготовці (біржі праці); стимулювання утворення гнучкого ринку праці; соціальний захист від безробіття.

Державні соціальні програми допомоги незаможним, виплати по безробіттю, різні соціальні виплати, пенсійне забезпечення й інші сприяють певній стабілізації соціально-економічного положення трудящих у зонах підвищеного ринкового ризику, пом'якшують нестабільність ринку. Соціальний захист населення в умовах ринку здійснюється через механізм перерозподілу доходів на основі введення рівня «прожиткового мінімуму».

Сукупність заходів і інститутів, за допомогою яких держава здійснює вплив, називається механізмом регулювання ринку робочої сили.

Міри державного регулювання ринку праці доцільно диференціювати за:

– *об'єктами впливу*. У цій ролі можуть виступати населення і його окремі групи, працівники та їхні окремі групи, а також підприємці. У залежності від особливостей об'єкта регулювання можна виділити заходи загального впливу чи спеціальні міри. У той же час як об'єкти регулювання ринку праці можуть виступати елементи організації праці, а саме оплата праці, її тривалість, умови праці тощо;

– *спрямованістю впливу*: міри, що збільшують (зменшують) пропозицію праці на ринку праці, попит на ринку праці; міри, що впливають на структуру пропозиції праці й структуру попиту на працю; регулювання ринку праці, спрямовані на збільшення ступеня відповідності попиту та пропозиції;

– *формою впливу*: міри регулювання ринку праці можна розділити на прямі і непрямі, при цьому як прямий, так і непрямий вплив на ринок праці ефективні при обов'язковому обліку балансу інтересів усіх суб'єктів ринку праці;

– *характером впливу на ринок праці* виділяють міри регулювання: заохочувальні, обмежувальні, заборонні, захисні;

– *змістом*: міри економічного чи адміністративного характеру, або їх визначеному сполученню. До економічних заходів регулювання ринку праці належить підтримка економічно доцільних робочих місць, організація суспільних робіт, спеціалізоване інвестування для створення нових робочих місць, підтримка малого бізнесу і та ін. До адміністративних мір регулювання ринку праці відносять: зниження пенсійного віку, зменшення тривалості робочого дня, обмеження числа місць роботи для однієї людини, можливостей сумісництва і т. ін.;

– *рівнем впливу*: міри загальнодержавні, регіональні, галузеві, внутріфірмові;

– джерелами фінансування – держбюджет, внебюджетні засоби, засоби Фонду зайнятості, засоби комерційних організацій тощо.

В умовах ринкової економіки повну зайнятість забезпечує державне регулювання на основі дії економічних, юридичних, соціальних і психологічних факторів, що визначають функціонування ринку праці. Вони здійснюються через систему працевлаштування – широку мережу бюро зайнятості, банки даних про робочі місця, державні програми перепідготовки. Міри непрямого регулювання ринку робочої сили: податкова, грошово-кредитна і бюджетна політика уряду, удосконалювання законодавства соціального забезпечення, трудових відносин, правова і фінансова, монетарна, фіскальна політика та ін. Міри непрямого регулювання ринку робочої сили одночасно є і мірами загальноекономічного регулювання.

Регулювання процесів зайнятості населення відбувається на трьох рівнях: державному, територіальному, підприємств і організацій.

Держава забезпечує належну правову базу соціального і трудового законодавства, регламентує права суб'єктів трудових відносин, проводить гнучку податкову й кредитно-грошову політику, що робить вплив на механізм реалізації політики зайнятості. На регіональному рівні враховуються особливості й специфіка регіонів, динаміка їхнього розвитку, кон'юнктура ринку праці, що створює передумови для більш ефективного управління зайнятістю. На локальному рівні з урахуванням умов розвитку виробництва відбувається формування й укомплектування робочих місць, підготовка й підвищення кваліфікації працівників, їхній соціальний захист.

Важливим інструментом механізму регулювання зайнятості населення є нормативне закріплення: обов'язкового повідомлення державній службі зайнятості про майбутнє вивільнення працівників; узгодження планів вивільнення з місцевими органами влади; права місцевих органів влади на тимчасове призупинення звільнень.

Реалізацію державних і регіональних програм зайнятості населення забезпечують державний центр зайнятості й обласні, міські та районні центри зайнятості, на які покладено функції щодо забезпечення зайнятості населення.

Зовнішній вплив на стан зайнятості визначає економічна ситуація: чим більше генерується робочих місць і чим більш вони відповідають пропозиції робочої сили, тим кращі перспективи для зайнятості.

Вплив на процес створення робочих місць проводиться державою через реалізацію макроекономічної політики, спрямованої на обмеження циклічних коливань у виробництві і зайнятості, поліпшення інвестиційного клімату на основі зміцнення фінансової системи й стабілізації цін.

Спад виробництва, як правило, супроводжується формуванням відносного надлишку робочої сили. При більш низьких обсягах виробництва відбувається скорочення фонду робочого часу. Робоча сила частково вивільняється, а частково переходить у режим «недозайнятості», тобто вимушено відпрацьовує неповний робочий час з економічних причин. Якщо при падінні обсягів ВВП скорочення зайвої робочої сили не відбувається, то знижується продуктивність праці і заробітна плата. У загальному виді взаємозалежність між зайнятістю, динамікою ВВП і продуктивністю праці можна виразити формулою :

$$\text{ЧЗ}^t = \text{ЧЗ}^{t-1} \frac{\Delta \text{ВВП}^t_{t-1}}{\Delta \text{ПТ}^t_{t-1}},$$

де  $\text{ЧЗ}^t$  – чисельність зайнятих у поточному році;

$\text{ЧЗ}^{t-1}$  – чисельність зайнятих у попередньому році;

$\Delta \text{ВВП}^t_{t-1}$  – валовий внутрішній продукт поточного року у відсотках до попереднього року;

$\Delta \text{ПТ}^t_{t-1}$  – продуктивність праці поточного року у відсотках до попереднього року.

Основним механізмом, що регулює зайнятість з метою підтримки її на бажаному рівні, є система внутрішніх ринків праці підприємств, взаємодіючих з регіональними ринками. Регулювання зайнятості здійснюється шляхом впливу на попит та пропозицію робочої сили. Ринковий механізм може функціонувати лише в умовах припустимих значень рівнів зайнятості. При

економічній кризі є необхідність в комплексі економічних і організаційних мір збільшення попиту на робочу силу, підвищенні її ціни за рахунок росту кваліфікації.

Таким чином, регулювання попиту і пропозиції робочої сили є основним напрямком забезпечення зайнятості. Реалізація кожного напрямку передбачає створення відповідних економічних механізмів на рівні підприємства, регіону і на державному рівні.

Основні напрямки політики формування попиту на робочу силу – збереження і модернізація робочих місць, створення нових і ліквідація зайвих чи неефективних, створення робочих місць на основі розвитку підприємництва, розвиток внутрішнього підприємництва на діючих великих підприємствах, організація оплачуваних суспільних робіт, створення робочих місць для осіб з обмеженою можливістю використання трудового потенціалу. З погляду професійно-кваліфікаційного рівня найманої робочої сили, структура попиту підрозділяється на: попит на висококваліфіковану робочу силу; попит на робочу силу середньої кваліфікації; попит на робочу силу низької кваліфікації; попит на некваліфіковану робочу силу.

Формування попиту на робочу силу може бути об'єктивним і суб'єктивним, зумовленим дією факторів вивільнення робочої сили й її залучення. До факторів формування попиту на робочу силу належать: закономірний характер розширеного відтворення матеріальних благ та послуг; дія факторів попиту на виготовлену підприємством продукцію, прибутковість реалізації продукції; стан виробництва, розмір та ефективність капіталу в конкурентному середовищі, особливості технологій, досконалість методів організації виробництва й праці; якість індивідуальної робочої сили (освіта, професіоналізм, продуктивність, винахідливість, універсальність, загальнолюдські якості).

Усі фактори, які визначають попит, поділяються на цінові і нецінові. До перших відноситься величина реальної заробітної плати. До нецінових – доходи

чи розмір та ефективність капіталу, попит на товари і послуги, обсяг пропозиції ресурсів праці, технологічні зміни, що впливають на граничний продукт, та ін.

Аналіз факторів, що впливають на величину попиту, дозволяє регулювати його. Можна виділити методи збільшення та заходи скорочення попиту.

Стимулювання попиту на робочу силу передбачає заходи: стимулювання створення робочих місць і розвиток продуктивних сил та нестандартних форм зайнятості; прямі інвестиції у створення й реконструкцію робочих місць; створення тимчасових робочих місць; встановлення системи пільгового оподаткування та кредитування з метою збільшення попиту на робочу силу; встановлення юридичних обмежень зростання зайнятості; відшкодування підприємству витрат, обумовлених пошуком, навчанням і наймом на роботу працівників; сприяння в забезпеченні підприємства матеріальними ресурсами, гарантування збуту продукції тощо за умови збільшення підприємством робочих місць; прямі виплати підприємствам за кожного найнятого працівника; створення умов економічної зацікавленості підприємств у забезпеченні зайнятості інвалідів, молоді та інших груп населення, менш конкурентоздатних на ринку праці.

Методи скорочення попиту на робочу силу: встановлення додаткових податків за використання робочої сили; жорстка кредитна політика; встановлення підприємству одноразових виплат у бюджет за найм працівників певної категорії; зниження інвестицій; скорочення або відміна гнучких форм зайнятості тощо.

Формування пропозиції робочої сили визначається потребами й інтересами працівника, що керується мотивом – одержати роботу, яка влаштовує його за змістом, умовами праці й оплатою.

Сукупна пропозиція визначається впливом факторів: приріст величини трудових ресурсів (працездатного населення); співвідношення зайнятого та незайнятого населення, економічно активного та неактивного населення; особливості пенсійного законодавства; кадрова політика підприємств, від якої

залежить пропозиція робочої сили з боку вже зайнятих працівників; вплив профспілок на ринку праці.

Визначають три напрямки впливу на сукупну пропозицію на ринку праці: зниження припливу робочої сили на ринок праці; стимулювання відтоку; перерозподіл робочого часу і робочих місць між зайнятими.

Зниження припливу робочої сили на ринок праці може бути забезпечено за рахунок зменшення припливу молоді в результаті розширення програм загальноосвітньої й професійної підготовки зі збільшенням термінів навчання; збільшення в навчальних закладах місць з денною формою навчання; підвищення розмірів стипендій студентам денної форми навчання; збільшення допомоги й тривалості відпусток жінкам з догляду за дітьми, надання їм пільг при обчисленні виробничого стажу; збільшення пенсій інвалідам, особам, які за ними доглядають; збільшення допомоги по безробіттю та запровадження системи страхування з безробіття; надання можливості отримання нетрудового доходу від використання нерухомості, цінних паперів та ін.

Стимулювання відтоку робочої сили з ринку праці може здійснюватись такими шляхами: зниженням віку виходу на пенсію й збільшенням її розмірів; введенням вікового цензу для деяких професій; обмеженням одночасного отримання пенсій і заробітної плати; стимулюванням дострокового виходу на пенсію; введенням практики надання навчальних відпусток працюючим особам; наданням можливості організації власного бізнесу всім бажаючим.

Перерозподіл робочого часу і робочих місць здійснюється з метою зменшення пропозиції на ринку праці при тій же самій кількості зайнятих у результаті наступних заходів: стимулювання працівників переходити на часткову або тимчасову зайнятість, що можливо за рахунок таких же видів соціального забезпечення, розмірів відпустки та інших соціальних гарантій, як і для повністю зайнятих працівників; забезпечення гарантованого мінімального рівня заробітної плати; збільшення тривалості щорічних відпусток; скорочення тривалості робочого дня і робочого тижня.

## **Контрольні питання**

*Поняття «зайнятість населення». Зайнятість як економічна і соціальна категорія, функції зайнятості. Види і форми зайнятості. Концепції зайнятості: повна і глобальна зайнятість. Ефективна зайнятість. Принципи державної політики зайнятості. Методи регулювання зайнятості. Роль державної служби зайнятості.*

## **Тема 12 Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин**

*Сутність та зміст соціального моніторингу. Моніторинг соціально-трудових відносин як складова соціального моніторингу.*

При розгляданні принципів ефективного управління потрібно особливу увагу приділяти постійному обліку людських проблем, тому що людина – головний двигун соціально-економічного прогресу. Для реалізації цих принципів необхідна повна інформація, основу якої складають дані моніторингу соціально-трудових відносин. У зв'язку з цим доцільно розглянути зміст соціального моніторингу.

*Соціальний моніторинг* вирішує задачі комплексного відображення всіх аспектів діяльності людей, які виступають як менеджери, виробники, споживачі матеріальних благ та послуг.

*Соціальний моніторинг* – це науково обґрунтована система періодичного збору, узагальнення та аналізу соціальної інформації і подання визначених даних для прийняття стратегічних і тактичних рішень на державному, регіональному і місцевому рівнях управління

*Об'єктами соціального моніторингу* виступають соціальні процеси і явища, які мають змогу впливати на характер економічного розвитку, політичні ситуації, рух суспільних перетворень, які здійснюються у країні. У якості таких об'єктів можуть виступати відносини людей до органів влади та управління, політичним, державним діям, соціальна диференціація населення, міжнаціональні відносини,



соціальна мобільність, міграційні процеси, зайнятість, умови праці, діяльність сфер соціального обслуговування та ін.

Сутність соціального моніторингу полягає в комплексному використанні всієї кількості даних про соціальні процеси і явища, які можуть бути визначені за допомогою статистики, звітності, перепису, соціально-демографічних обстежень, а також на основі даних спеціально організованих досліджень, опитування населення.

*Основні принципи моніторингу:* повнота, системність та вірогідність інформації; оперативність отримання даних та їх систематична актуалізація; зіставлення даних шляхом використання єдиної методології збору та аналізу інформації; сполучення узагальнених та диференційованих оцінок та висновків.

*Задачі соціального моніторингу* можна сформулювати таким чином: дослідження соціальної структури економіки та соціальної спрямованості реформ, що проводяться; аналіз соціальної стратифікації населення та основних тенденцій її змін; вивчення укладу життя людей (рівня, умов, якості, стилю життя); дослідження основних рис свідомості (потреб, цінностей, моральних позицій, поглядів) і типів економічної поведінки людей; характеристика всього комплексу соціальних відношень, які створюються між людьми як у суспільстві, так і в окремих регіонах країни.

Система статистичних показників будується виходячи з сутності основних об'єктів соціального моніторингу. До кожного з таких об'єктів можуть бути сформовані підсистеми (блоки) статистичних показників, наприклад : державне управління, витрати на соціальні потреби, політична статистика, населення та соціальна стратифікація, соціальна інфраструктура, спосіб життя.

У підсистемі державного управління можна розглядати показники чисельності та структури органів влади, обсягів та структури виробленого й такого, що використовується національного прибутку, а також дані законів, указів та постанов.

У підсистемі витрат на соціальні потреби головне місце займають показники витрат державного бюджету на соціально-культурні заходи, показники витрат на соціальні потреби регіональних органів, підприємств та організацій.

У підсистемі «Політична статистика» розглядаються показники «потужності» різних партій, їх представництво в органах влади та управління, виборчої системи.

У підсистемі «Населення та соціальна стратифікація» можуть бути розглянуті показники соціальних аспектів природного, механічного та соціального руху населення, а також показники, що характеризують розподіл населення за соціальними верствами та групами (стратами).

Підсистема соціальної інфраструктури може бути представлена багатьма характеристиками галузей сфери соціального обслуговування, а також показниками зайнятості, ринку праці, екологічних умов життєдіяльності людей, криміногенної ситуації.

У структурі «Підсистеми» спосіб життя розглядаються показники потреби матеріальних благ та послуг, цін, інфляції, освітнього, професійного, культурного рівня населення, показники здоров'я, бюджету часу, сім'ї, статистики суспільної думки.

Сфера трудових відносин – це головна сфера визнання, реалізації та захисту основних прав людини і громадянина. Зміни в трудовому законодавстві є виразом соціальної політики держави. У відповідності до Конституції України вони повинні бути спрямовані на створення умов, що забезпечують достойне життя людини.

Політика держави впливає на формування та розвиток соціально-трудових відносин. Так, уряд може впливати на інститут колективного договору та на умови найму таким чином:

- визначати умови найму за допомогою законів (наприклад, при визначенні мінімального розміру заробітної плати, шляхом регулювання тривалості відпустки або заборонення різних видів дискримінації);
- здійснювати пенсійне забезпечення;

- визначати основні правила регулювання поведінки сторін (наприклад, давати профспілкам право вести переговори, обмежувати умови, при яких можуть виникати страйки, чи визначати рамки переговорів);

- вирішувати суперечки, які сторони не в змозі вирішити.

Уряд як уповноважений представник суспільних інтересів, який хоче промислову згоду, стабільність цін, високу продуктивність праці та відсутність дискримінації при наймі, може здійснювати тиск на сторони законодавчим шляхом. У свою чергу, робітники та профспілки здійснюють відповідний тиск через політичні акції. Через це можна визначити уряд як третього учасника колективного договору, що поєднує у собі ролі спостерігача та учасника переговорів. Чим більший обсяг участі держави, тим менші можливості для укладання добровільного колективного договору для всіх сторін.

Можна визначити, що повного рівня сторін у трудових відносинах не існує. Тому сутність трудового законодавства полягала в тому, щоб забезпечити захист передусім робітника як більш слабкого елемента та, через це збалансувати його можливості з можливостями роботодавця. При цьому чітко визначалась роль держави як гаранта додержання інтересів усіх соціально-економічних груп суспільства.

Для цього, з погляду представників профспілок, відповідними пунктами державного регулювання повинно бути:

- по перше, встановлення обов'язкових стандартів у сфері трудових відносин;

- по друге, регламентація механізмів та процедур, яким повинні слідувати учасники соціально-трудових відносин;

- по третє, контроль та нагляд за виконанням законів та нормативних правових актів про працю.

При визначенні співвідношення державного та договірного регулювання необхідно знайти оптимальний механізм, при якому перехід до локального і індивідуального регулювання трудових відносин не потягне послаблення правового захисту робітників.

Ще одна важлива умова реформування трудових відносин, на думку профспілок, – гарантія конституційних прав та свобод людини. При цьому реформування трудового законодавства повинно відповідати міжнародним правовим нормам та конвенціям і рекомендаціям Міжнародної організації праці.

Профспілки брали активну участь в обговоренні нормативно-законодавчих актів та вплинули на здійснення поправок щодо питань:

- підстав для укладання термінових трудових договорів; розторгнення трудового договору за ініціативою роботодавця;
- посилення гарантій для ряду категорій робітників, зокрема жінок, які мають дітей;
- зменшення переліку питань трудових відносин, які регулюються узгодженням сторін;
- поширення кола питань, які потребують узгодження з профспілками;
- поширення переліку членів виборчих профспілкових органів, на які поширюються ті чи інші гарантії.

Становище, бажані на ринку праці та в середині організації, створюють рівні можливості у сфері зайнятості. Рівні можливості в сфері зайнятості – це міжнародний стандарт, який встановлюють концепції Міжнародної організації праці. Серед найбільш важливих конвенцій та рекомендацій – Конвенція (№ 111) та Рекомендація (№ 111) про дискримінацію (Зайнятість та заняття), Конвенція (№ 100) та Рекомендація (№ 90) про рівну оплату, Конвенція (№ 156) та Рекомендація (№ 165) про робітників, які несуть відповідальність за свої сім'ї, Конвенція (№ 142) та Рекомендація (№ 150) про розвиток людських ресурсів. В країнах, які входять до складу МОП, реалізовано багато заходів та прийняті закони щодо уникнення дискримінації, але вона має багато форм та має місце, незважаючи на міри, що приймаються. Це впливає на виникнення різного роду конфліктів та суперечок на підприємствах.

Дослідники з питань соціально-трудова відносин у міжнародній сфері виділяють наступні *форми дискримінації*: *пряму, непряму (структурну) та системну*. Пряма дискримінація стосується рішень, що виключають можливість одержання людиною переваг, які дає зайнятість, у зв'язку з тим, що вони

неоднакові у робітників, мають різні характеристики і не пов'язані з роботою (наприклад, різниця між чоловіками та жінками).

Непряма дискримінація відноситься до рішень у сфері зайнятості, які, з одного боку нейтральні, а з іншого – приводять до несприятливого результату для людей з окремих груп. Наприклад, кваліфікаційне тестування однакове для робітників з різним рівнем освіти.

Системна дискримінація відображає структурні погодження у суспільстві, які обмежують або заохочують визначену трудову поведінку індивідів з різними особистими характеристиками.

Крім того, визначають позитивну дискримінацію, яка відноситься до дій, що поліпшують трудові перспективи членів групи, котрі найбільш підлягають дискримінації.

Однією з основних соціальних проблем залишається проблема дефіциту кваліфікованих робочих кадрів. Вирішення цієї проблеми можливе шляхом відродження удосконаленої системи підготовки кваліфікованих кадрів з участю та на базі окремих підприємств. При цьому підготовка виробничих кадрів не може бути прерогативою тільки підприємства. Це така проблема, де держава може сприяти завдяки розвитку економіки.

Разом з підготовкою нових робочих кадрів виникла потреба підприємств у підвищенні кваліфікації зайнятого персоналу. Держава повинна здійснювати вплив щодо створення широкої освітньої системи, яка в змозі дати необхідні знання, вміння та навички, в першу чергу, робітникам промислових підприємств.

Дані моніторингу з питань мотивації продемонстрували, що мотивація робітників відстає від об'єктивних вимог, які подає сучасне виробництво до якості праці. Вона основана на матеріальних інтересах робітників та міжособових відносинах у колективі. Між тим, повинно бути використання в управлінні персоналом соціальної мотивації, яка має місце при формуванні соціально-трудових відносин у розвинутих країнах. Соціальна мотивація знижує соціальну напругу в суспільстві, що, в свою чергу, поліпшує розв'язання конфліктів різного рівня.

## **Контрольні питання**

*Сутність соціального моніторингу. Основні функції, принципи та задачі моніторингу. Система статистичних показників соціального моніторингу. Місце моніторингу соціально-трудових відносин у системі соціального моніторингу. Роль уряду в регулюванні соціально-трудових відносин. Основні положення МОП щодо регулювання соціально-трудових відносин на міжнародному рівні.*

### **Тема 13 Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин**

*Історія і причини створення Міжнародної організації праці. Керівні органи Міжнародної організації праці і їх структура. Головні цілі і задачі Міжнародної організації праці.*

Міжнародна організація праці (МОП) є однією з багатопланових організацій, що найбільш успішно виправдовують свій мандат. Вісім десятиліть її історії дозволяють зробити висновок про те, що засобом цього успіху служить прагнення до відновлення у відповідь на зміни, що відбуваються. МОП була створена в 1919 р. за задумом промислово розвинутих країн для вирішення їхніх загальних проблем, але її стрімкий розвиток і творчі підходи залучили до неї за два десятиліття після Другої світової війни масу нових членів.

Міжнародна організація праці побудована на статутному принципі, який говорить, що загальний і міцний світ може бути встановлений тільки на основі соціальної справедливості.

Ідея про прийняття міжнародного трудового законодавства виникла на початку XIX сторіччя в результаті міркувань морального й економічного порядку з приводу людських витрат промислової революції. Цю ідею підтримали багато видатних промисловців, у тому числі Роберт Оуен і Даніель Легран, а також ряд політичних діячів і економістів.

Попередники МОП висували три докази на користь прийняття міжнародних трудових норм:

- перший із них – гуманітарного плану – вказував на необхідність полегшити важку долю працюючих мас. Ця ініціатива виходила, однак, не від них, а від промислового середнього класу. Організований робочий рух виник лише пізніше, коли в ряді країн були усунуті різні перешкоди для реалізації права на свободу об'єднання;

- другий доказ, скоріше політичного плану, підкреслював важливість зміцнення соціального миру в промислово розвинутих країнах з метою запобігання суспільних потрясінь;

- третій доказ мав економічний характер; вказувалося на те, що міжнародне регулювання праці допоможе країнам із захисним трудовим законодавством уникнути втрат.

Іншими словами, таке регулювання дозволило б зрівняти міжнародну конкурентоспроможність усіх держав. Ці аргументи наведені в преамбулі до прийнятого в 1919 р. Статуту МОП, що відкривається словами про те, що загальний і міцний світ може бути встановлений тільки на основі соціальної справедливості; потім вони були уточнені у Філадельфійській декларації 1944 р. І сьогодні, в епоху глобалізації, вони залишаються ідеологічним фундаментом МОП. Пропозиції історичних попередників МОП часто просто ігнорувалися урядами. Однак в останні десятиліття XIX століття їх підхопили різні суспільні об'єднання, особливо активні у Франції, Німеччині і Швейцарії. Під впливом цих організацій ідея введення подібного міжнародного законодавства поширилась у політичних, релігійних, наукових і економічних колах, а також вперше – й у світі праці. Найбільш значним підсумком цього інтелектуального руху стало створення в 1901 р. у Базі Міжнародної асоціації правового захисту трудящих. На національному рівні іншим попередником захисного трудового законодавства стали соціальні закони уряду Німеччини, прийняті протягом останніх двох десятиліть XIX століття. У 1905-1906 рр. Швейцарія скликала в Берні дипломатичні конференції, що завершилися прийняттям перших двох міжнародних

трудових конвенцій: однієї – про регулювання нічної праці жінок, а іншої – про припинення використання білого фосфору у виробництві сірників. У роки Першої світової війни кілька міжнародних зустрічей провели профспілки.

Акт про створення МОП був розроблений Комісією з міжнародного трудового законодавства, створеною Паризькою мирною конференцією в 1919 р. Він увійшов до Версальського мирного договору як Частина XIII. Провідну роль при цьому відіграли Франція і Великобританія. Авторами англійського тексту, що Комісія взяла за основу, були майбутні керівники Міжнародного бюро праці Гарольд Батлер і Едвард Філен. З моменту свого народження Організація набувала рис, котрі помітно відрізняли її від інших установ Ліги Націй – попередниці Організації Об'єднаних Націй між двома світовими війнами.

У той час, як становлення і робота Ліги проходили зі значними труднощами, МОП швидко стала ефективно діючою організацією: секретаріат на чолі з такою видатною особистістю, як Альбер Тома, вів активний діалог з міністрами праці, з високою віддачею працювала Міжнародна конференція праці, що прийняла за перші два роки – 1919-1920 – дев'ять Конвенцій і десять Рекомендацій.

У 1926 р. було прийняте важливе нововведення: Міжнародна конференція праці створила механізм контролю за застосуванням норм, що існують і понині. Був утворений Комітет експертів, котрий складається з незалежних юристів. Він аналізував доповіді урядів про дотримання ратифікованих ними Конвенцій і представляв щороку власну доповідь.

У травні 1940 р. новий директор Джон Уайнант, з огляду на положення Швейцарії в центрі охопленою війною Європи, перевів штаб-квартиру Організації з Женеви в Монреаль (Канада). У 1944 р. делегати Міжнародної конференції праці прийняли Філадельфійську декларацію. Вона увійшла як додаток у Статут і понині є хартією цілей і задач МОП. Декларація відкривається підтвердженням фундаментальних принципів МОП; вона, зокрема, говорить, що «воля слова і воля об'єднання є необхідною умовою постійного прогресу» і що «злиденність у будь-якій місці є погрозою для загального добробуту». Декларація передбачила Статут Організації Об'єднаних Націй і Загальну декларацію прав людини.



У Декларації обґрунтовується принцип рівності і соціальної справедливості. «Всі люди, незалежно від раси, віри або статі, мають право на здійснення свого матеріального добробуту та духовного розвитку в умовах свободи і гідності, економічної стійкості та рівних можливостей». В Декларації також визначені 10 програмних задач МОП.

Конвенції, прийняті після Другої світової війни, стосувалися важливої проблеми прав людини (воля об'єднання, усунення примусової праці і дискримінації, а також ряду технічних проблем у сфері праці). У 1948 р. була схвалена головна конвенція (№ 87) про волю об'єднання. Вона і зараз продовжує значно впливати на світ праці.

У 1969 р. МОП з нагоди своєї 50-й річниці була визнана гідною Нобелівської премії світу. На церемонії надання престижної нагороди голова Комітету з Нобелівських премій заявив, що МОП, одне з деяких створінь людства, яким воно може пишатися, вплинула на законодавства всіх країн.

З середини 70-х років був взятий курс на децентралізацію діяльності і ресурсів МОП в рамках політики активного партнерства. В 1998 р. Міжнародна конференція праці прийняла декларацію про основні принципи і права у сфері праці.

МОП заохочує трипартизм і усередині держав-членів, сприяючи соціальному діалогу між профспілками і роботодавцями, які беруть участь у виробленні і проведенні в життя політики в соціально-економічній області, а також у ряді інших напрямків.

До керівних органів МОП належать: Міжнародна конференція праці (МКП), Адміністративна рада, Міжнародне бюро праці

Міжнародна конференція праці проводиться в червні кожного року в Женеві. Конференція є всесвітнім форумом для обговорення загальних трудових і соціальних проблем і міжнародних трудових норм; вона визначає загальну політику Організації. У період між конференціями роботою МОП керує Адміністративна рада, яка проводить свої засідання три рази в рік у Женеві. Вона приймає рішення щодо політики Організації, визначає її програму і бюджет, які потім

представляються на Конференцію для затвердження. Рада також обирає Генерального директора МБП.

Міжнародне бюро праці в Женеві є постійним секретаріатом Міжнародної організації праці, її штаб-квартирою, дослідницьким центром і видавництвом. Адміністративно-управлінські функції децентралізовані і здійснюються регіональними і місцевими відділеннями і бюро. Керує Секретаріатом Генеральний директор МБП, що обирається на п'ятилітній термін з можливістю переобрання.

Регулярно проводяться також регіональні конференції держав – членів МОП, які розглядають питання, що представляють для них особливий інтерес.

Адміністративній раді і Бюро допомагають у їхній діяльності тристоронні комітети, що охоплюють основні галузі промисловості, і комітети експертів з таких питань, як професійне навчання, удосконалення методів управління, гігієна й охорона праці, трудові відносини, особливі проблеми окремих категорій трудящих – молоді, жінок, інвалідів і т. д.

Основними підрозділами МБП є: бюро діяльності підприємців, бюро щодо діяльності трудящих, департамент урядової діяльності, законодавства й адміністрації праці.

Бюро по діяльності підприємців МБП працює з їх організаціями, допомагаючи їм ефективно виконувати ці функції. Воно проводить програму сприяння об'єднанням роботодавців у країнах, що розвиваються, тих, котрі здійснюють перехід до ринкової економіки, а також у країнах, що пережили різного роду конфлікти. У її рамках надається допомога цим організаціям відносно надання послуг, необхідних підприємствам. Підтверджуючи в такий спосіб свою корисність, вони залучають нових членів, що в свою чергу підсилює ефективність і розмах діяльності цих об'єднань.

Бюро по діяльності трудящих є спеціалізованим підрозділом МБП. Його задача – підтримувати тісні зв'язки з профспілковими об'єднаннями в різних країнах, надавати ресурси МОП у їхнє розпорядження, допомагати Організації чуйно реагувати на їхні проблеми, пріоритети, інтереси і думки і діяти з врахуванням цього.

З цією метою Бюро координує всю діяльність МОП, що стосується організацій трудящих. Його головні цілі:

- сприяти розвитку і зміцненню представницьких, незалежних і демократичних профспілкових організацій;
- розширювати їхні можливості в участі в переговорах з політичних, економічних і соціальних питань і в прийнятті рішень у даних областях;
- допомагати профспілкам активно брати участь у діяльності МОП.

МОП допомагає країнам виробляти й удосконалювати свою політику і законодавство у сфері праці, регулювання в цій області, зміцнювати інспекцію праці і служби зайнятості.

Департамент урядової діяльності, законодавства й адміністрації праці разом з Бюро відносно діяльності підприємців і Бюро щодо діяльності трудящих пропонує унікальний набір послуг з розвитку можливостей міністерств праці й інших відповідних урядових органів з налагодження і ведення соціального діалогу.

Департамент координує зведену міжгалузеву програму зміцнення загального управління і структури органів з праці, у тому числі – інспекцій праці і служб зайнятості. Приділяється також увага процесу реформування трудового законодавства як головного фактора сприяння трипартизму і соціальному діалогу.

У своїй діяльності Міжнародна організація праці керується чотирма стратегічними цілями:

- просуванням і проведенням в життя основних принципів і прав у сфері праці;
- створенням великих можливостей для жінок і чоловіків в одержанні якісної зайнятості і доходу;
- розширенням охоплення й ефективності соціального захисту для усіх;
- зміцненням трипартизму і соціального діалогу.

Можна виділити наступні основні напрямки діяльності підприємства:

- розробка міжнародної політики і програм з метою сприяння основним правам людини, поліпшенню умов праці і життя, розширенню можливостей зайнятості;

- створення міжнародних трудових норм, підкріплених унікальною системою контролю за їхнім дотриманням; ці норми служать орієнтиром для національних органів у проведенні в життя такої політики;

- проведення в життя великої програми міжнародного технічного співробітництва, вироблюваної і здійснюваної в активному партнерстві з учасниками Організації, у тому числі надання допомоги країнам у її ефективній реалізації;

- питання професійної підготовки і навчання, дослідження і видавнича діяльність у підтримку цих зусиль.

З розвитком світової економіки, економічної інтеграції та співробітництва різних країн постало завдання узгодити і узагальнити трудові відносини, які склалися на національних ринках праці. Виконання цього завдання взяла на себе МОП. На міжнародних конференціях праці були прийняті конвенції і рекомендації, в яких юридично закріплені норми трудових відносин як частина міжнародного права. Конвенції та рекомендації МОП після ратифікації їх парламентами багатьох країн стали складовою національного трудового права.

У 1998 році Міжнародна конференція праці прийняла урочисту Декларацію про основні принципи і права у сфері праці. У ній підтверджується рішучість міжнародного співтовариства «дотримувати, сприяти застосуванню і сумлінно запроваджувати в життя» право трудящих і роботодавців на волю об'єднання і колективні переговори, діяти в напрямку ліквідації усіх форм примусової чи обов'язкової праці, повного усунення дитячої праці і дискримінації у сфері наймання і занять.

Конвенція № 29 про примусову чи обов'язкову працю вимагає заборони примусової чи обов'язкової праці у всіх формах. Допускаються певні виключення – такі, як військова служба, належним чином контрольовані виправні роботи, праця при надзвичайних обставинах, таких як, воєнні дії, при пожежі, землетрусах.

Конвенція № 87 про волю асоціації і захисту права на організацію установлює право всіх трудящих і підприємців на створення і вступ в організацію

за своїм вибором без одержання попереднього дозволу і встановлює ряд гарантій свободи їхньої діяльності без втручання органів державної влади.

Конвенція № 98 про право на організацію і на ведення колективних переговорів передбачає захист від антипрофспілкової дискримінації, захист організацій трудящих і підприємців від взаємного втручання, а також заходи для сприяння колективним переговорам.

Конвенція № 100 про рівну винагороду призиває встановлювати рівну оплату для чоловіків і жінок за працю рівної цінності.

Конвенція № 105 про скасування примусової праці забороняє використання будь-якої форми примусової чи обов'язкової праці як засіб політичного придушення, виховання, покарання за вираження політичних і ідеологічних поглядів, мобілізації трудових ресурсів, установа трудової дисципліни, покарання за участь у страйках чи дискримінації.

Конвенція № 111 про дискримінацію у сфері праці і занять закликає до проведення національної політики, спрямованої на усунення дискримінації при наймі, професійній підготовці, у відношенні умов праці за ознакою раси, кольору шкіри, статі, віри, політичних поглядів, національного чи соціального походження, на сприяння рівності можливостей і звертання.

Конвенція № 138 про мінімальний вік для прийому на роботу має на меті усунення дитячої праці; встановлює, що мінімальний вік для прийому на роботу не повинен бути нижче віку завершення обов'язкової освіти.

Конвенція № 154 і Рекомендації № 163 про колективні переговори передбачають переговори з метою визначення умов праці і зайнятості, регулювання відносин між підприємцями та працюючими або їх організаціями.

На сьогодні членами МОП є 185 держав. За часів своєї діяльності МОП ухвалила понад 190 конвенцій (міжнародні угоди, які підлягають ратифікації державами-членами Організації) і 202 рекомендації. Щорічно МОП витрачає близько 130 млн. дол. США для запровадження в країнах-членах МОП окремих проектів технічної допомоги. На даний час МОП здійснює понад 1000 програм технічного співробітництва більш ніж у 80 країнах світу. Пріоритетними

напрямами технічного співробітництва є реалізація програми гідної праці на національному рівні, реформування трудового законодавства, впорядкування трудових відносин і вирішення спорів, зміцнення потенціалу організацій роботодавців та профспілок при укладанні колективних договорів.

Україна є членом МОП з 12.05.1954 року та ратифікувала понад 60 конвенцій МОП. За часів незалежності Україна двічі обиралася до складу Адміністративної ради – на період 1996-99 рр. та 1999-2002 рр.

Ключовим елементом співпраці України та МОП є Програма гідної праці МОП. Вона визначає пріоритети державної соціальної політики, програм дій багатьох організацій профспілок та роботодавців та охоплює основні сфери ринку праці, в тому числі сприяння зайнятості, викорінення дитячої праці та запобігання торгівлі людьми, реформування трудового законодавства та соціального забезпечення, запобігання поширенню ВІЛ/СНІД у сфері праці, посилення превентивної культури охорони праці, сприяння реалізації основоположних принципів і прав у сфері праці.

В червні 2012 року Міністерство праці та соціальної політики України та Міжнародна організація праці підписали нову Програму гідної праці в Україні на 2012-2015 роки. Основною метою цієї програми є сприяння гідній праці як фактору продуктивності та як ключовому елементу розвитку соціально-трудової галузі України. Програма визначає основні цілі та очікувані результати спільних заходів, які реалізуються МОП спільно з її тристоронніми партнерами в Україні. Україною ратифіковано 8 із 8 основоположних конвенцій МОП, 4 з 4 директивних конвенцій, і 57 із 177 технічних конвенцій - усього 69 конвенцій, з яких 61 чинна, а 8 - денонсовано.

Протягом останніх років в Україні за допомогою МОП було реалізовано 8 проектів спільно з Програмою Розвитку ООН, 2 проекти спільно з Об'єднаною програмою ООН з ВІЛ/СНІД та Фондом ООН в сфері народонаселення та один проект у співпраці з Міжнародною організацією з міграції. За роки незалежності в Україні реалізовано понад 30 проектів і

програм МОП. Наразі, Програма гідної праці в Україні охоплює сім проектів і програм на загальну суму близько 10 млн дол. США.

### **Контрольні питання**

*Основні цілі і задачі МОП. Основні керівні органи МОП. Основні конвенції МОП, які стосуються соціально-трудових відносин.*

## СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Азаренкова Г. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / Г. М. Азаренкова, І. І. Борисенко, О. Г. Головка. – Львів : Новий світ – 2000, 2011. – 343 с.
2. Балабанова Л. В. Управління персоналом : навч. посібник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – Київ : ВД «Професіонал», 2006. – 512 с.
3. Богіня Д. П. Основи економіки праці : навч. посібник / Д. П. Богіня, О. А. Грішнова. – Київ : Знання-прес, 2002. – 313 с.
4. Буряк П. Ю. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібник / П. Ю. Буряк, М. І. Григор'єва, В. А. Карпінський. – Київ : Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.
5. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – Київ : Знання, 2006. – 559 с.
6. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – Київ : Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
7. Економіка праці та соціально трудові відносини. Збірник завдань і вправ : навч. посібник / Д. Н. Дарченко, В. С. Рижигов, О. Л. Єськов, О. М. Мікрюков. – Київ : Центр учбової літератури, 2007. – 252 с.
8. Економіка праці та соціально трудові відносини : навч. посібник / М. Д. Ведерніков, О. В. Хитра, О. А. Гарват, О. О. Чернушкіна та ін. – Львів : Новий світ – 2000, 2012. – 869 с.
9. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібник / Н. І. Єсінова. – Київ : Кондор, 2006. – 432 с.
10. Жуков В. Соціальне партнерство в Україні : навч. посібник / В. Жуков, В. Скуратівський. – Київ : УАДУ, 2001. – 200 с.
11. Завіновська Г. Т. Економіка праці / Г. Т. Завіновська. – Київ : КНЕУ, 2003. – 300 с.



12. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці / Міжнародне бюро праці. – Женева, 1999. – Т.1-2. – 560 с.
13. Карпіщенко О. І. Економіка праці та соціально трудові відносини : навч. посібник / О. І. Карпіщенко. – Суми : ВТД «Університетська книга», 2006. – 264 с.
14. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посібник / В. М. Лукашевич. – Львів : Новий світ – 2000, 2010. – 424 с.
15. Лібанова Е. М. Ринок праці : навч. посібник / Е. М. Лібанова. – Київ : ЦНЛ, 2003. – 224 с.
16. Нормування праці : підручник / В. М. Абрамов, В. М. Данюк та ін. – Київ : «Праця», 1999. – 204 с.
17. Прасол В. М. Економіка праці та соціально трудові відносини : навч. посібник / В. М. Прасол; Харків. нац. ун-т міськ. гос-ва ім. О. М. Бекетова. – Харків : ХНУМГ, 2014. – 307 с.
18. Пащенко І. К. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посібник / І. К. Пащенко. – Львів : «Магнолія – 2006», 2009. – 260 с.
19. Петюх В. М. Ринок праці : навч. посібник / В. М. Петюх. – Київ : КНЕУ, 2000. – 288 с.
20. Справочник квалификационных характеристик профессий работников. – [12-е изд., перераб. и доп.]. – Харків : Фактор, 2002. – 364 с.

*Навчальне видання*

**СОЛОВЙОВА Ольга Євгенівна**

**«ЕКОНОМІКА ПРАЦІ І  
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ»**

**КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЙ**

*(для студентів заочної форм навчання спеціальності 051 – Економіка)*

Відповідальний за випуск *Т. А. Пушкар*

*За авторською редакцією*

Комп'ютерне верстання *І. В. Волосожарова*

План 2016, поз. 236 Л

---

Підп. до друку 23.06.2016 Формат 60×84/16

Друк на ризографі Ум. друк. арк. 6,7

Тираж 50 пр. Зам. №

Видавець і виготовлювач:

Харківський національний університет  
міського господарства імені О. М. Бекетова,  
вул. Маршала Бажанова, 17, Харків, 61002  
Електронна адреса: [rectorat@kname.edu.ua](mailto:rectorat@kname.edu.ua)

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи:

ДК № 5328 від 11.04.2017.